

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE
SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE
ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: HUERTA DAZA ABNER

ASESOR: DR. ASCAYO LEON ORLANDO

HUÁNUCO – PERÚ
2024

DEDICATORIA

A Dios por concederme vida y bendecirme con su infinito amor y misericordia cada día, rodeándome de personas que de alguna manera contribuyeron en el logro de esta meta.

Abner

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación por cobijarme en su claustro universitario.

Al director de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco por las facilidades en la aplicación del trabajo de investigación

A los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco por el apoyo brindado en la aplicación de la investigación.

Al Dr. Orlando Ascayo León por el asesoramiento oportuno para la materialización de este trabajo de investigación.

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional de investigación básica. El diseño del estudio fue correlacional y no experimental. La población de la investigación estuvo conformada por 259 docentes, mientras que la muestra estuvo conformada por 20 docentes seleccionados al azar. Utilizando la técnica de encuesta, sus instrumentos fueron el cuestionario de estrategia del trabajo remoto y el cuestionario de gestión pedagógica de los docentes, ambos verificados por la opinión de expertos. Por otro lado, el procesamiento de los datos se realizó con la ayuda del SPSS versión 24 y del Excel, y los resultados se presentaron en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones. El principal hallazgo encontrado fue que el valor de la correlación de Pearson de $r = 0,034$ sugiere una asociación modesta pero sustancial entre las variables estrategia del trabajo remoto y la gestión pedagógica, que es una correlación proporcional directa. Asimismo, el coeficiente de determinación fue de $R^2 = ,475$, lo que indica que el 47,50% de los encuestados considera que la gestión pedagógica de los docentes depende de la estrategia del trabajo remoto de la institución educativa.

Palabras clave: Trabajo remoto, gestión pedagógica, docentes, curricular, didáctica, evaluativa.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between remote work strategies and pedagogical management in teachers of the Educational Institution No. 32615 of Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022. The study was of a descriptive correlational level of basic research. The study design was correlational and not experimental. The research population consisted of 259 teachers, while the sample consisted of 20 randomly selected teachers. Using the survey technique, its instruments were the remote work strategy questionnaire and the teacher pedagogical management questionnaire, both verified by expert opinion. On the other hand, the data processing was carried out with the help of SPSS version 24 and Excel, and the results were presented in tables and graphs with their respective interpretations. The main finding found was that the Pearson correlation value of $r = 0.034$ suggests a modest but substantial association between the remote work strategy variables and pedagogical management, which is a direct proportional correlation. Likewise, the determination coefficient was $R^2 = .475$, which indicates that 47.50% of the respondents consider that the pedagogical management of teachers depends on the remote work strategy of the educational institution.

Keywords: Remote work, pedagogical management, teachers, curricular, didactics, evaluative.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Fundamentación del problema.....	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	16
1.4. Formulación del problema.....	16
1.4.1. Problema general.....	16
1.4.2. Problemas específicos.....	17
1.5. Formulación de los objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivo específico.....	18
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
2.1. Formulación de las hipótesis	19
2.1.1. Hipótesis general.....	19
2.1.2. Hipótesis específicos.....	19
2.2. Operacionalización de variables.....	21
2.3. Definición operacional de las variables	22
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes de investigación.....	23
2.1.1. A nivel internacional.....	23

2.1.2. A nivel nacional.....	24
2.1.3. A nivel local.....	29
3.2. Bases teóricas.....	31
3.3. Bases conceptuales.....	72

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. ámbito	75
4.2. tipo y nivel de investigación.....	75
4.3. Población y muestra.....	76
4.3.1. Descripción de la población.....	76
4.3.2. Muestra y método de muestreo.....	77
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	78
4.4. Diseño de investigación.....	79
4.5. Técnica e instrumentos.....	79
4.5.1. Técnicas.....	79
4.5.2. Instrumentos.....	80
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	81
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	81
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	83
4.7. Aspectos éticos.....	84

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo.....	86
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	120
5.3. Discusión de resultados.....	126
5.4. Aporte científico de la investigación.....	132
CONCLUSIONES.....	134
SUGERENCIAS.....	136
REFERENCIAS	137

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La educación siempre es un tema de interés a nivel mundial, porque se busca brindar a alumnos educación buena y de calidad, dependiendo mucho del docente, que es clave para mejorar la calidad de la educación; es allí donde el docente tiene que poner en práctica sus competencias profesionales. Entonces, la gestión pedagógica está a merced de los cambios políticos, sociales, económicos y educativos; debido a la globalización que plantea nuevas exigencias en espacios distintos a los tradicionales, produciendo mejoras significativas en la práctica pedagógica, innovando y creando nuevas formas de enseñar.

En diferentes países latinoamericanos como México y Ecuador; analizan y sostienen sobre la gestión pedagógica. Actualmente se vive una situación asombrosa con los docentes, están aplicando estrategias de enseñanza aprendizaje de forma remota. El docente tiene que ser reflexivo y adecuarse, al nuevo espacio, estar dispuestos a cambiar los modelos tradicionales, asumir roles más participativos con los nuevos avances tecnológicos modernos comunicación y la información de la (Mendoza, 2020). Sin embargo, el ejercicio profesional del docente, ha sido esencial que éstos se preparen en competencias digitales para superar las barreras tecnológicas y así desarrollar las experiencias de enseñanza Barcia 2020).

En tal sentido, los docentes vienen asumiendo diversas responsabilidades en el proceso enseñanza aprendizaje, a consecuencia del aislamiento social se exploran nuevas formas de: interacción, trabajo y enseñanza aprendizaje. En definitiva, Carpio y Montero (2020), sostienen que hoy en día el desempeño del docente ha sufrido un

giro de 180 grados y se evidencia un cambio radical en metodología, recursos, políticas, procedimientos; debido a que el sistema educativo se ha inclinado a la modalidad virtual.

En esta investigación se examina la relación entre el trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, que fue descubierta por el investigador con el fin no sólo de superar estas dificultades a nivel institucional, sino de servir de referencia para futuros estudios a nivel local, regional y nacional.

Este estudio está organizado en cinco capítulos, que se muestran a continuación:

Capítulo I: Problema de Investigación describe las características de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, en el cual se presentan los objetivos, las hipótesis, las variables, la justificación y la importancia del estudio.

Capítulo II Se titula Marco teórico, en el que se exponen los antecedentes, fundamentos teóricos, conceptos y metodologías de la experiencia interdisciplinaria de los investigadores que sustentan el estudio.

El capítulo III detalla las hipótesis del estudio, la operacionalización de las variables y las definiciones operativas.

En el Capítulo IV: Marco metodológico, se expone el tipo y diseño de la investigación, la población y la muestra, así como las metodologías y procesos utilizados en su elaboración.

En el Capítulo V: Resultados, aportamos los hallazgos más significativos de la investigación utilizando la estadística como herramienta de medición. En la discusión de los hallazgos, contrastamos el trabajo de campo con la problemática abordada, los antecedentes, los fundamentos teóricos, la comprobación de la hipótesis y el aporte científico de este estudio.

Este estudio concluye con las conclusiones, las recomendaciones, las citas y los apéndices.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La pandemia Covid-19 ha provocado cambios significativos en la sociedad de todo el mundo, lo que ha llevado a la adopción de diversos métodos y modalidades de actuación en distintos ámbitos. En el ámbito de la educación, a todos los niveles, la implantación de entornos virtuales de aprendizaje se ha vuelto crucial para garantizar el progreso ininterrumpido del proceso educativo y la impartición de una enseñanza de alta calidad. La naturaleza evolutiva de este proceso educativo exige la adquisición de nuevas competencias, la adopción de nuevas posiciones y el cumplimiento de nuevas obligaciones por parte de todos los aspectos que lo componen.

Este estudio examina el tema de la gestión pedagógica y el papel de los profesores en la supervisión de todo el proceso en el contexto del trabajo a distancia. Explora los diversos beneficios del trabajo a distancia para todos los participantes, incluida la gestión tecnológica. Además, hace hincapié en los esfuerzos de colaboración de todos los componentes implicados en este proceso para alcanzar eficazmente los objetivos educativos. De ahí que resulte intrigante explorar hasta qué punto la tecnología a distancia ha desempeñado un papel crucial en instituciones educativas de diversas latitudes, facilitando la coordinación de las actividades pedagógicas.

En España se ha identificado una correlación notable entre las tácticas relativas al liderazgo tecnológico y la eficacia de la administración escolar a distancia ejecutada por administradores y profesores. Según Pérez, Hernando y Gómez (2011), existe una correlación significativa entre la cantidad de preparación y comprensión de los directores sobre el uso de la tecnología y su capacidad para el éxito en el liderazgo y la administración educativa. Esta correlación se observa en más del 88% de las escuelas. De manera similar, en naciones latinoamericanas como México y Colombia, estudiosos como García, Slater y López (2010) y Sandoval (2008) han identificado una necesidad apremiante de introducir iniciativas de desarrollo profesional para directores escolares en aproximadamente 60% de los establecimientos educativos. Esta necesidad surge de las evidentes deficiencias en liderazgo, gestión educativa y prácticas pedagógicas dentro de estas instituciones.

Ahora bien, en Perú, en el MINEDU (2014) a través del Marco de Buen Desempeño Docente, a partir de ahora, el Marco define las áreas, habilidades y actuaciones que encarnan una instrucción eficaz y que son obligatorias para todos los profesores de educación primaria del país. Esta declaración representa un acuerdo formal y de colaboración entre el gobierno, los educadores y la sociedad en general sobre las competencias que se espera que posean los profesores del país. Además, pretende establecer las circunstancias necesarias para facilitar la adquisición de conocimientos fundamentales, deseables e indispensables por parte de todos los alumnos. Esto, a su vez,

influye significativamente en los resultados educativos al fomentar prácticas pedagógicas eficaces entre los profesores.

En esta etapa de la gestión pedagógica surge el marco general de la gestión educativa, que abarca la forma en que los profesores ejecutan los procesos de enseñanza, su enfoque del currículo y su traducción en la planificación didáctica, sus métodos de evaluación y sus interacciones con los alumnos y los padres para garantizar los resultados del aprendizaje de los alumnos. Las expectativas de la sociedad actual y las circunstancias mundiales emergentes influyen directamente en todas las entidades sociales, obligándolas a experimentar rápidas transformaciones. El impacto de estas transformaciones se extiende más allá del ámbito de la educación, planteando a diversos sistemas educativos de todo el mundo problemas inevitables que necesitan una respuesta.

A la luz de estas condiciones cambiantes, las instituciones educativas de todo el mundo han pasado a ocupar una posición más central en el progreso económico y social de sus respectivas naciones. En consecuencia, las instituciones educativas peruanas deben enfrentar el reto de asumir nuevas formas de gestión y dirección, por lo que requieren de una gestión académica que les permita orientar su quehacer hacia la satisfacción de las necesidades de la sociedad actual, mejorando la calidad del servicio educativo que brindan.

Es fundamental destacar que la gestión pedagógica en las redes educativas constituye el componente central y fundacional de la estructura educativa intermedia. Su propósito primordial es alinearse con las metas establecidas en el diseño curricular nacional, la diversificación curricular y la evaluación de la calidad educativa, vista a través del lente de la evaluación censal de los estudiantes. Congruentemente, proporciona un marco para la planeación estratégica, la orientación y la implementación efectiva de los objetivos especificados (mapas de avance) dentro de los dominios curriculares de la Educación Básica Regular.

Por lo tanto, el objetivo del presente estudio es establecer la correlación entre las variables investigadas, a saber, el trabajo a distancia y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio tiene como objetivo examinar si la implementación de estrategias de trabajo y gestión pedagógica a distancia en los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco se alinea con la visión de un nuevo enfoque de gestión pedagógica. Esta visión enfatiza la necesidad de que la institución educativa proyecte hacia el exterior una expresión de ética de trabajo, competitividad y valores morales. Para garantizar un desarrollo institucional eficaz durante la pandemia del COVID-

19 y el trabajo a distancia, es imperativo contar con educadores competentes que posean sólidas habilidades de comunicación y la capacidad de colaborar armoniosamente. Estos educadores también deben fomentar el pensamiento crítico y creativo entre los estudiantes, permitiéndoles tomar decisiones informadas en el contexto del aprendizaje a distancia.

La investigación tiene trascendencia y se adhiere a las normas señaladas por Hernández (2014). El presente estudio se justifica en base a los siguientes fundamentos:

Teórico. El estudio se fundamenta en la justificación teórica, planteando la viabilidad de integrar el conocimiento expresivo sobre las estrategias de trabajo a distancia y la gestión pedagógica de la práctica docente. Esta correlación con el enfoque de la calidad de la educación es significativa para promover el cambio institucional y, en última instancia, lograr una educación de calidad.

Metodológico. El estudio posee una justificación metodológica para el tipo de investigación seleccionado, el diseño metodológico adoptado para llevar a cabo la investigación y el desarrollo de instrumentos que se validarán en el contexto pertinente. Estas experiencias pueden servir de valiosos recursos para otros investigadores que emprendan futuras investigaciones de mayor alcance y profundidad. Dichos investigadores pueden beneficiarse de una metodología bien estructurada, que aproveche y construya sobre los conocimientos y antecedentes existentes.

Implicaciones Prácticas. El objetivo de este estudio es investigar las tácticas utilizadas por los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, en relación al trabajo a distancia y la gestión pedagógica.

Legal. El presente estudio se realiza de acuerdo con el Reglamento de Investigación vigente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Conveniencia. El presente estudio pretende aportar valiosos conocimientos a los instructores de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco. Busca resaltar la necesidad y trascendencia de comprender el valor de las técnicas de trabajo a distancia y la gestión pedagógica entre los educadores.

1.3. Viabilidad de la investigación

Bibliográfica: El esfuerzo de estudio relativo a la estrategia de trabajo a distancia y la gestión pedagógica de los docentes se apoyó en una bibliografía completa y actualizada.

Accesibilidad: Se proporcionaron recursos adecuados para facilitar el avance satisfactorio del proyecto de estudio.

Económico: El investigador mostró un firme compromiso con la financiación de los gastos asociados al presente estudio, reconociendo la necesidad esencial de su ejecución.

Antecedentes: Los datos fundamentales del estudio se obtuvieron de los fondos archivísticos de la biblioteca universitaria, de su repositorio y de recursos en línea de todo el mundo.

Tiempo: El investigador dispuso de tiempo suficiente para completar el proyecto a su satisfacción.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?
- ¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la
Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y
la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa
N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.
- Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y
la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N°
32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.
- Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y
la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa
N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

1.5.1. Objetivos específicos

- Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo
remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución
Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.
- Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo
remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución
Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

- Establecer qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

Ho: No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas:

Ho: No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ha: Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ho: No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ha: Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ho: No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ha: Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

2.2. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de puntuación	Escala de medición	Instrumento
Variable 1: Estrategias del trabajo remoto	Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	Preguntas: 1 al 4	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario
		Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa				
		Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.				
		Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.				
	Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	Preguntas: 1 al 6	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	
		Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.				
		Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)				
		Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje				
		Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.				
		Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.				
	Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	Preguntas: 1 al 5	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	
		Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo				
		Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.				
		Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.				
		Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.				
Variable 2: Gestión pedagógica	Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	
		Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.				
		Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación				
		Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.				
		Diseña un plan de monitoreo.				
		Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.				
		Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.				

		Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.				
		Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.				
		Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.				
	Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario
		Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones				
		La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.				
		La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente				
		Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.				
		La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.				
		La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.				
		El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos				
		Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje				
		Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes				
	Gestión evaluativa	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	Preguntas: 1 al 10	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Cuestionario
		Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.				
		Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.				
		Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.				
		Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.				
		Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,				
		Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.				
		Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,				
		Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.				
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.					

2.3. Definición operacional de las variables

Definición operacional

Variable 1: estrategias del trabajo remoto

La variable denominada Estrategias del trabajo remoto, se ha operacionalizado en tres dimensiones: trabajo a distancia, tecnología de la información y canales de comunicación, y utiliza quince (15) indicadores.

- Dimensión 1: planificación de actividades de aprendizaje se dividió en 4 indicadores.
- Dimensión 2: acompañamiento con padres de familia se dividió en 6 indicadores.
- Dimensiones 3: comunicación con padres de familia se dividió en 5 indicadores.)

El equipo de investigación estimó entre cinco indicadores e ítems para cada dimensión, lo que llevó a la creación de un cuestionario compuesto por quince (15) ítems presentados en forma de proposiciones optimistas sobre la variable. Este cuestionario se utilizó a lo largo de todo el proceso de recogida de datos, análisis y elaboración de conclusiones del estudio. Se utilizó la escala ordinal de Likert, con cinco posibles puntuaciones de respuesta, tales como (5 puntos) acuerdo total, (4 puntos) acuerdo parcial, (3 puntos) incertidumbre, (2 puntos) desacuerdo y (1 punto) fuerte desacuerdo.

Variable 2: gestión pedagógica

El constructo conocido como Gestión Pedagógica ha sido operacionalizado mediante el uso de tres dimensiones distintas: gestión

curricular, gestión didáctica y gestión evaluativa. Esta operacionalización implica la incorporación de un total de treinta (30) indicadores.

- Dimensión 1: gestión curricular se dividió en 10 indicadores.
- Dimensión 2: gestión didáctica se dividió en 10 indicadores.
- Dimensiones 3: gestión evaluativa se dividió en 10 indicadores.

Se estimó un total de diez indicadores e ítems para cada dimensión, lo que dio como resultado un cuestionario compuesto por treinta (30) ítems. Estos ítems se formularon como proposiciones con una connotación positiva hacia la variable. A continuación, se administró el cuestionario para la recogida de datos, seguida de un análisis estadístico para la comprobación de hipótesis y la formulación de conclusiones en este estudio de investigación. El estudio utilizó una escala de tipo Likert con propiedades ordinales, consistente en cinco opciones de respuesta que se presentaron como ítems de elección múltiple. Estas opciones incluían: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) neutral, (2) en desacuerdo y (1) totalmente en desacuerdo.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Ariza y Peñaranda (2019) en su trabajo de investigación titulado: “Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa”, sustentada en la Universidad de La Costa de Colombia. El objetivo fue: “Diseñar una propuesta integral de gestión pedagógica que incorporada a los procesos institucionales permita mejorar los niveles de desempeño y progreso de 3° y 5° del ISCE en la Institución Educativa Distrital de Formación Integral”. La metodología empleada: la investigación mixta, la población y la muestra estuvo conformada por 1000 estudiantes, instrumento: el cuestionario y la ficha de análisis documental, el objetivo del estudio es examinar el concepto integrado de gestión pedagógica, conocido como PIGEP, y su impacto en el sistema curricular de la institución educativa INEDIFI. El propósito es mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje con el fin último de mejorar los resultados del Índice Sintético de Calidad Educativa (pp. 35 - 55)

En dicha investigación arribó a las siguientes conclusiones:

Este esfuerzo de investigación ha engendrado un proceso reflexivo que facilita la búsqueda de sistemas de calidad y mejora continua. Sin embargo, para alcanzar este objetivo, es importante

considerar ciertos elementos que garanticen la viabilidad efectiva de tales esfuerzos. De ahí que se ofrezcan los siguientes resultados, derivados del análisis institucional realizado de acuerdo con los marcos teóricos que sustentan este estudio: El proceso de planeación debe integrarse de manera consistente con el modelo instruccional para perseguir efectivamente un objetivo compartido. Por lo tanto, es importante desarrollar una herramienta que se alinee con los criterios educativos especificados por la institución y permita observar el vínculo entre el instrumento y los resultados deseados. Debe reconocerse debidamente la importancia del trabajo en equipo para mejorar la eficacia del sistema educativo institucional. Por lo tanto, es crucial crear oportunidades para debates reflexivos dirigidos por los directores institucionales. Estos debates tienen por objeto evaluar los puntos fuertes y débiles de los procesos pedagógicos. Es importante señalar que el camino hacia la mejora continua requiere un esfuerzo de colaboración, en el que todos los participantes participen activamente y demuestren su compromiso con la implementación y el seguimiento de las acciones. El seguimiento, la valoración y la evaluación del proceso educativo proporcionan una comprensión continua de su progreso, eficacia y adecuación para lograr los resultados deseados. De este modo, tiene la capacidad de intervenir para potenciar y sugerir nuevas vías de actuación. El ISCE, que tiene su origen en el MEN, se refuerza en las instituciones educativas a través de procesos de gestión estratégica de la educación. Estos

procesos involucran la participación activa de docentes, directivos docentes, estudiantes y comunidad, con el fin de potenciar los elementos de progreso y desempeño y, en última instancia, garantizar mejores resultados (p.147).

Cortés, et al. (2020), en su tesis denominado: “trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador”, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá de Colombia. El objetivo fue “entender cómo los trabajadores interpretan y enfrentan la interacción de la vida laboral y la vida familiar, en el trabajo remoto”. En la investigación aborda la problemática del trabajo remoto en tiempos de covid 19 y cómo esto implica en los trabajadores. La metodología empleada: es un diseño no experimental de campo, cualitativo, la población y muestra estuvo conformada por 7 profesionales licenciados, instrumento: entrevista semi estructurada. Los resultados indican que el uso de la tecnología durante la pandemia de COVID-19 ha supuesto una desviación significativa de las normas establecidas de trabajo e interacciones interpersonales a las que los individuos estaban acostumbrados anteriormente (pp. 52-72)

El presente estudio arrojó conclusiones siguientes:

Uno de los conflictos que se descubrió se refiere al conflicto entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios académicos de sus hijos, lo que resulta en desafíos para los padres en términos de poder acompañar a sus hijos. Sin embargo, a la luz de las

circunstancias imperantes COVID-19, los participantes tomaron la decisión de retractarse de la inclusión de la trabajadora doméstica para mitigar el mayor riesgo de transmisión y salvaguardar el bienestar de sus respectivas familias. En consecuencia, las participantes se vieron obligadas a participar en la asignación de tareas domésticas, como la limpieza y la preparación de comidas, lo que dio lugar a una convergencia entre las responsabilidades domésticas y las obligaciones laborales que debían realizar simultáneamente.

Por el contrario, ha aumentado notablemente el volumen de tareas y expectativas que las empresas depositan en los empleados. Esto puede atribuirse, al menos en parte, a las adaptaciones necesarias que han tenido que experimentar los individuos para incorporar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a sus rutinas diarias, así como a las dificultades asociadas al trabajo a distancia. Además, se ha producido una disminución de la duración de los viajes y desplazamientos, lo que se ha aprovechado para cumplir con las obligaciones laborales en un entorno en el que los límites temporales son indistintos y los horarios de trabajo tienden a prolongarse. No obstante, como consecuencia de la existencia de estas tensiones, las personas implicadas utilizan diversas tácticas para mitigar las tensiones derivadas de la interacción entre sus esferas profesional y personal. Este estudio identifica estrategias, como la reintegración de los empleados domésticos, para hacer frente a los retos que plantea el

solapamiento entre las responsabilidades domésticas y las actividades laborales que experimentan los encuestados. Estas estrategias pretenden aliviar las presiones asociadas a esta situación. Del mismo modo, la implantación de horarios regulares y de lugares de trabajo designados dentro del hogar facilitó una transición más eficaz al trabajo a distancia. Al delimitar zonas diferenciadas para el trabajo, la familia y el ocio personal, los individuos pueden gestionar mejor su tiempo y optimizar el uso de los espacios vitales compartidos (p. 80).

Robalino (2021), en su tesis titulado: “Plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes de la carrera de mecánica industrial del ISTCT”, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El objetivo fue: “definir un plan de fortalecimiento de la gestión pedagógica para los docentes del área de mecanizado de la Carrera de Mecánica Industrial del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico”. Se utilizó un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo. Mediante un cuestionario, los investigadores encuestaron a 33 instructores de los turnos matutino y vespertino de la Carrera de Mecánica Industrial del Instituto Superior Tecnológico Central Técnico. Los resultados confirmaron que la estrategia para mejorar la administración educativa fue benéfica para los alumnos (pp. 47-84).

En dicha investigación abordó las conclusiones siguientes:

La gestión pedagógica desempeña un papel relevante en la formación técnico-tecnológica de los estudiantes que cursan la carrera

de Mecánica Industrial. Específicamente, es instrumental en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas teórico-prácticas. Este enfoque de gestión facilita la creación de un programa bien estructurado que abarca la planificación, ejecución y evaluación de los contenidos del curso. El objetivo último es garantizar que los estudiantes adquieran conocimientos duraderos a través de este proceso. Este proyecto subraya la importancia de discernir el marco pedagógico empleado por los educadores a la hora de diseñar, ejecutar y evaluar las actividades de interaprendizaje a lo largo del curso académico, con el fin de lograr resultados de aprendizaje óptimos para los estudiantes de manera competente y productiva. Es imperativo reconocer que el proceso de instrucción en educación técnica y tecnología requiere educadores que posean una formación académica unida a una experiencia práctica derivada de la industria y la pedagogía. Esta amalgama de conocimientos teóricos y prácticos garantiza la eficacia de los procesos de interaprendizaje y facilita el desarrollo integral de los conocimientos y habilidades de los estudiantes. Este artículo pretende dilucidar el proceso de llevar a cabo una planificación eficaz, ejecutarla adecuadamente e implementar una evaluación que aplique de forma precisa los criterios del instrumento elegido. Además, pretende evaluar la contribución del enfoque sociocrítico a la enseñanza técnica y tecnológica. La iniciativa propuesta para mejorar la gestión pedagógica tiene como objetivo facilitar el crecimiento profesional y la competencia de los

docentes en este campo. Al proporcionar oportunidades para que los profesores mejoren sus habilidades y conocimientos en la planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza, esta iniciativa les capacita para seleccionar metodologías y técnicas óptimas para lograr procesos de interaprendizaje eficaces en el contexto de las asignaturas relacionadas con el mecanizado.

3.1.2. A Nivel Nacional

Ruiz (2019), en su tesis titulado: “Gestión pedagógica y gestión administrativa en una Institución Educativa, Trujillo, 2019”, sustentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú. El objetivo general: “establecer la relación entre Gestión pedagógica y Gestión administrativa en la Institución Educativa Nro 80865 Daniel Hoyle, en el 2019”. En la investigación aborda la problemática de la gestión pedagógica y su relación con la gestión administrativa de una institución educativa. La metodología empleada: tipo y nivel es el descriptivo y correlacional, el diseño de investigación correlacional de corte transversal. Población y muestra estuvo conformada por 51 docentes, instrumento: el cuestionario. Los resultados muestran una relación positiva y estadísticamente significativa entre estos dos factores; concretamente, que el grado en que una organización prioriza la gestión pedagógica dentro de su estructura de gestión administrativa está correlacionado con el grado en que esa organización prioriza la gestión pedagógica dentro de su propia estructura (pp. 36-82).

En dicha investigación abordó las conclusiones siguientes:

En el año 2019, un estudio realizado en la Institución Educativa N° 80865 Daniel Hoyle encontró una relación fuerte y estadísticamente significativa ($r_s=0,733$) entre la Gestión Pedagógica y la Gestión Administrativa. El valor p obtenido (0,000) fue inferior al nivel de significación predeterminado ($\alpha=0,05$), lo que indica que es poco probable que la relación observada se haya producido por azar.

En el año 2019, la valoración del grado de Gestión Pedagógica en la Institución Educativa N° 80865, a juicio de los instructores, resultó ser alta, con un porcentaje de 35,29%. El grado percibido de Gestión Administrativa, señalado por los instructores, tiene una inclinación relativamente modesta, midiendo un 35,29%. Se observó una correlación sustancial y estadísticamente significativa entre la Gestión pedagógica y la dimensión de planificación, con un coeficiente de correlación de 0,676 ($p < \alpha$; $0,000 < 0,05$). Existe una fuerte correlación positiva entre la gestión pedagógica y la dimensión de organización, con un coeficiente de correlación de 0,743. Esta correlación es estadísticamente significativa, como demuestra un valor p inferior al nivel de significación predeterminado (α) de 0,05. Existe una fuerte correlación positiva entre la gestión pedagógica y la dimensión de control, con un coeficiente de correlación de 0,726. Esta correlación es estadísticamente significativa, como lo demuestra un valor p inferior al nivel de significación predeterminado (α) de 0,05. Se encontró una correlación fuerte y estadísticamente significativa

entre la gestión pedagógica y el componente de liderazgo ($r_s=0,724$), con un valor p inferior al nivel de significación predeterminado (α ; $0,000 < 0,05$) (p. 93).

Quispe (2018), en su tesis titulado: “Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018”, sustentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú. El objetivo “fue determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y calidad educativa en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018”. En la investigación aborda la problemática de la gestión pedagógica y la calidad educativa en las instituciones educativas de la UGEL Huancayo. La metodología empleada: tipo y nivel es el descriptivo, diseño es correlacional. Población 360 docentes, muestra 186 docentes, instrumento: el cuestionario. Los resultados indican una correlación débil pero estadísticamente significativa entre la gestión del currículo y el rendimiento académico en los centros a tiempo completo (pp. 48-65).

En dicha investigación abordó las conclusiones siguientes:

A partir del análisis realizado mediante la rho r_s de Spearman, se demostró que existe una correlación moderada ($r_s = 0,581$) entre la gestión pedagógica y la calidad educativa. La significación estadística de esta correlación se evaluó comparando el valor p obtenido ($p = 0,000$) con el nivel de significación predeterminado ($\alpha = 0,05$). Como

el valor p es inferior al nivel de significación ($0,000 < 0,05$), puede concluirse que la relación entre la gestión pedagógica y la calidad de la educación es estadísticamente significativa.

A partir de los resultados obtenidos mediante el uso de instrumentos de investigación, a saber, la rho de Spearman $r_s = 0,304$, se ha comprobado que existe una asociación limitada entre la gestión curricular y la calidad educativa. Esta conclusión se ve corroborada por la baja correlación observada, como lo demuestran los valores de significación estadística de $p = 0,000$ y $\alpha = 0,05$. Por consiguiente, el valor p obtenido de $0,000$, al ser inferior al nivel de significación predeterminado de $0,05$, refuerza aún más la presencia de un vínculo débil entre la gestión del currículo y la calidad educativa.

Se encontró una conexión moderada entre la gestión didáctica y la calidad educativa mediante el uso de instrumentos de investigación. El coeficiente rho de Spearman (r_s) se calculó en $0,489$, lo que indica un vínculo moderado. El análisis estadístico reveló un valor p de $0,000$, inferior al nivel de significación predeterminado de $\alpha = 0,05$.

Las conclusiones del estudio indican una débil asociación entre la gestión evaluativa y la calidad educativa. Los instrumentos de investigación utilizados en el estudio arrojaron un coeficiente de correlación rho de Spearman de $0,375$, lo que sugiere una baja

correlación. El análisis estadístico reveló además un valor p de 0,000, que es inferior al nivel de significación predeterminado de $\alpha = 0,05$.

Salcedo (2021), en su tesis titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04 2020”, sustentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú, para optar el grado académico de maestra en gestión pública. Teniendo como objetivo general: “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en dos Instituciones Educativas de Lima Norte de la UGEL 04”. Las siguientes conclusiones son el resultado de la utilización de la técnica, que hace uso de un método hipotético deductivo y corresponde a un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo.

La gestión educativa está significativamente asociada con el rendimiento de los profesores, con una Rho de Spearman de 0,752 y una significación de $p = 0,000 < 0,05$. Esta relación es positiva y fuerte. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula. La gestión institucional se asocia significativamente con el desempeño docente, arrojando un rho de Spearman de 0,592 y una significación de $p = 0,000 < 0,05$. Esta relación es positiva e moderada. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. La gestión administrativa se asocia significativamente con el desempeño docente, con un Rho de Spearman de 0,538 y un nivel de significación de $p = 0,000 < 0,05$. Esto indica una relación positiva y moderada entre ambas variables.

En consecuencia, se descarta la hipótesis nula. La gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente, con un Rho de Spearman de 0,731 y una significación de $p = 0,000 < 0,05$. Esto indica una relación positiva y fuerte entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula. El quinto hallazgo de este estudio revela una relación significativa y algo positiva entre la gestión comunitaria y el rendimiento de los profesores, como muestra un Rho de Spearman de 0,598 y un nivel de significación de $p = 0,000 < 0,05$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (p. 51).

3.1.3. A Nivel Local

Trujillo (2021), en su tesis denominada: “Gestión pedagógica y calidad de servicio educativo en los docentes de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, Pillco Marca 2020”. El objetivo fue “evaluar si existe relación de la gestión pedagógica con la calidad de servicio educativo la institución educativa Juan Velasco Pillco Marca Alvarado, Pillco Marca 2020”. En la investigación aborda la problemática de la gestión pedagógica y la calidad de servicio educativo en los docentes. La metodología empleada: tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño descriptivo – correlacional. Población 50 docentes y muestra 49 docentes, instrumento: el cuestionario. Los resultados que la gestión pedagógica tuvo un desarrollo una relación significativa con la calidad de servicio educativo en los docentes. (pp. 32-56)

En dicha investigación abordó las conclusiones siguientes:

En base a los datos recogidos, se puede concluir que existe una notable correlación entre la gestión pedagógica y la calidad del servicio educativo, según lo reportado por los docentes de la Institución Educativa Juan Velasco Alvarado, Pillco Marca 2020 ($Z = 2,56$, superando a $Z_c = 1,64$). El valor de Z es $2,56$, que supera el valor crítico de Z_c en $1,64$. Existe una notable correlación entre la gestión pedagógica y la dimensión tangibilidad de la calidad del servicio educativo, como lo demuestra un Z -score calculado de $1,93$, superando el valor crítico Z -score de $1,64$. No existe una correlación perceptible entre la gestión pedagógica y el aspecto de fiabilidad de la calidad del servicio educativo. El valor de Z , que es de $0,78$, resulta ser inferior al valor crítico Z_c , que es de $1,64$. Existe una correlación entre la gestión pedagógica y el componente de capacidad de respuesta de la calidad del servicio educativo, como lo demuestra una puntuación Z calculada de $2,93$, que supera la puntuación Z crítica de $1,64$. Existe una correlación entre la gestión pedagógica y la dimensión de receptividad con respecto a la calidad de los servicios educativos. El valor de Z , que es de $0,78$, resulta ser inferior al valor crítico Z_c , que es de $1,64$. Existe una correlación entre la gestión pedagógica y el componente de receptividad de la calidad de los servicios educativos. El valor de Z , que es de $2,93$, supera el valor crítico Z_c , que es de $1,64$. Existe una correlación entre la gestión pedagógica y el aspecto de seguridad de la calidad del servicio

educativo, como lo demuestra una puntuación Z calculada de 1,93, que supera el valor crítico de la puntuación Z de 1,64. Existe una correlación notable entre la gestión pedagógica y el componente de empatía de la calidad del servicio educativo, como muestra una puntuación Z de 2,62, superando el valor crítico de Z_c en 1,64. A partir de los datos recogidos, se puede concluir que existe una correlación sustancial entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos ($Z = 2,56$, superando el valor crítico de $Z_c = 1,64$). Los resultados indican que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión de tangibilidad de la calidad del servicio educativo ($Z = 1,93$, $p < 0,05$). Sin embargo, no existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión fiabilidad de la calidad del servicio educativo ($Z = 0,78$, $p > 0,05$). Por otro lado, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión capacidad de respuesta de la calidad del servicio educativo ($Z = 2,93$, $p < 0,05$). Además, existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión de receptividad de la calidad del servicio educativo ($Z = 2,62$, $p < 0,05$). Los resultados indican una correlación positiva entre la gestión pedagógica y la dimensión de seguridad de la calidad del servicio educativo ($Z = 2,93$, superando el valor crítico $Z_c = 1,64$). Además, se observa una relación estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y la dimensión empatía de la

calidad del servicio educativo ($Z = 2,62$, superando el valor crítico $Z_c = 1,64$) (p. 61).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrategias del trabajo remoto

Para comprender el concepto de gestión pedagógica, es necesario analizar primero el campo de la gestión, después examinar la pedagogía y, por último, explorar toda la noción de gestión pedagógica.

El primer objetivo es establecer una definición exhaustiva de la pedagogía, que se llevará a cabo mediante un examen de sus aspectos etimológicos y epistemológicos. El término "pedagogía" tiene su origen en la combinación de dos palabras griegas: paidos, que significa niño, y gogia, que significa guiar o conducir. En este contexto, el término pedagogo se refería a una persona que servía de guía o mentor a los niños. Posteriormente, el concepto de dirección física sufrió una transformación y asumió la connotación de facilitar y proporcionar ayuda a lo largo de todas las fases de la existencia humana (Romero, 2010).

Para Thorner (2020) el establecimiento de un liderazgo eficaz es crucial para permitir que las personas trabajen a distancia, posicionando así a la empresa como una entidad sostenible y viable dentro de su propio sector. Este tipo de liderazgo a distancia requiere líderes que se sientan

cómodos y seguros a la hora de guiar a sus equipos a distancia. Aunque existe abundante información sobre el trabajo a distancia y las actividades autodirigidas, a menudo se pasa por alto el desarrollo de un liderazgo eficaz en este contexto.

Además, se observa que el trabajo a distancia conlleva la obligación de respetar determinados horarios de presentación de informes establecidos por la organización. Estos horarios se acuerdan en primer lugar en colaboración con el empleado, teniendo en cuenta las expectativas de la empresa en cuanto a la apariencia física (Vargas, 2010).

Los empleados necesitarán un dispositivo tecnológico, como un ordenador, un portátil, un smartphone o una tableta, para realizar sus tareas. Del mismo modo, mantener la comunicación con la organización y su personal requiere la disponibilidad de una conexión a Internet. Por último, es esencial que el sistema tenga capacidad de acceso remoto a todos los datos y aplicaciones necesarios para llevar a cabo las actividades con eficacia (MinTIC, 2013, p. 39).

De acuerdo a Caman (2020) La creciente dependencia de Perú de los trabajadores a distancia es un testimonio del valor de las TIC en el país. Sin embargo, una dependencia excesiva de estas tecnologías puede

tener resultados adversos en el lugar de trabajo. Para hacer frente a esto, se ha introducido el concepto del derecho a desconectarse virtualmente fuera del horario laboral. El objetivo de esta medida es mitigar los riesgos psicosociales, como la fatiga cibernética, la depresión, el tecnoestrés, la ansiedad y otros problemas relacionados. En última instancia, se espera que esta iniciativa aporte ventajas a todos los empleados implicados.

Conner (2003) afirma que, el trabajo a distancia debe basarse en el uso de la tecnología como herramienta o medio para realizar el trabajo fuera de los entornos tradicionales de oficina o lugar de trabajo. Además, el autor hace hincapié en la necesidad de responder a las demandas de los clientes y de utilizar la cibernética como espacio de trabajo colaborativo para las empresas. Según Shekhar (2006), el trabajo a distancia se caracteriza por la realización de funciones organizativas sin presencia física, sino mediante el uso de la tecnología con fines de información y comunicación.

Para Valencia (2018), El trabajo a distancia se refiere a la realización de tareas relacionadas con el trabajo como parte de un acuerdo contractual, pero en un lugar distinto al del empleador. Como afirman Stone, Horan y Flaxman (2018), los trabajadores a distancia desempeñan sus funciones desde sus propias residencias, utilizando equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicativa, y entregando resultados dentro de plazos especificados.

La selección de la variable teletrabajo en esta investigación se apoya en la teoría del Home Office (HO) o trabajo desde casa. Esta teoría sugiere que una forma básica de teletrabajo puede realizarse de forma permanente o parcial. Según Aquije (2018), esta teoría propone que la redistribución de tareas entre la oficina y el hogar puede mejorar la productividad laboral. Según Aquije (2018). El mencionado método se originó en Estados Unidos durante la década de 1970, como respuesta a la inmovilidad de los individuos derivada de la crisis del petróleo y la escasez de combustible. Se hicieron esfuerzos para abordar el problema mediante la transición de las tareas de los entornos de oficina tradicionales a los acuerdos de trabajo a distancia, de ahí que se enfatizara el concepto de teletrabajo. Con el tiempo, este enfoque se extendió a otras regiones, y posteriormente se desarrolló el concepto de gestión del tiempo (Aquije, 2018).

“La mencionada teoría fue útil por tres razones, en primer lugar, el trasfondo como forma diferenciada de trabajo, donde no hay control horario y cada trabajador gestiona su tarea; en segundo lugar, el proceso mejora las relaciones interpersonales y, por último, se pueden determinar mejores resultados en el contexto de la productividad” (Aquije, 2018, p. 85).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011) el trabajo a distancia, tal como se define, se refiere a la práctica de realizar

actividades laborales y coordinar tareas utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en lugares distintos de las instalaciones del empleador, como el domicilio del empleado u otros entornos externos. Además, este documento sirve como proclamación de obligaciones y principios relativos al trabajo a distancia, con el objetivo de avanzar en el concepto de empleo justo y garantizar unas condiciones laborales de alto nivel

Por otro lado, según Warchol (2019) se ha señalado que el trabajo a distancia se refiere a cualquier tipo de trabajo que pueda llevarse a cabo sin necesidad de presencia física en un entorno de oficina tradicional. Del mismo modo, los objetivos del trabajo a distancia se basan en factores empresariales, socioeconómicos y de colaboración que forman parte integrante de esta modalidad emergente. En el ámbito socioeconómico, el trabajo a distancia permite la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sobre todo en regiones como América Latina, donde la accesibilidad de las infraestructuras sigue siendo muy insuficiente.

El Instituto Peruano de Economía (2020), el autor sostiene que la aplicación de un marco legislativo que apoye el trabajo a distancia es importante debido a las ventajas asociadas a este tipo de empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha demostrado que el teletrabajo reduce el tiempo necesario para desplazarse a la oficina física,

lo que ofrece a los trabajadores más autonomía y flexibilidad en sus modalidades de trabajo. Además, una ventaja adicional del teletrabajo es su capacidad para facilitar el compromiso laboral en lugares distantes o dispares, trascendiendo así las barreras geográficas y ampliando las oportunidades tanto para los individuos como para los empleadores.

El trabajo a distancia en el contexto de la educación y la enseñanza a distancia se refiere a una situación en la que estudiantes y profesores no están físicamente presentes en el mismo lugar, como un aula. En consecuencia, las actividades pedagógicas se llevan a cabo a través de plataformas virtuales, comunicación escrita y oral, o medios televisivos. En este entorno, los estudiantes consultan y exploran de forma independiente fuentes bibliográficas para adquirir conocimientos que consideran relevantes para su progreso educativo y académico (RVM N° 00093-2020-MIENDU).

b. Características del trabajo remoto

Los principales atributos del trabajo a distancia son los siguientes: el uso de un lugar físico externo a la organización o institución para realizar actividades laborales; la dependencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); y los ajustes necesarios realizados dentro de la estructura organizativa para facilitar la ejecución de las tareas. Cabe resaltar que la mayoría de autores enfatizan sobre el uso de las TIC. Es así que Digón, Mazzaro, Aguirre y González (2020) En este

discurso, nos esforzaremos por delinear doce características distintas que pertenecen a la práctica del teletrabajo. 1) La implantación de una cultura organizativa novedosa. 2) La adopción de un enfoque del trabajo orientado a objetivos. 3) El uso de contratos individuales voluntarios. 4) El establecimiento de horarios flexibles. 5) La convergencia de la distancia, la externalización y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ha convertido en un importante ámbito de estudio y análisis en la investigación académica. 6) El establecimiento de una ubicación definitiva o indefinida del lugar de trabajo. 7) El nivel de conectividad o interconexión. 8) La provisión de cobertura de seguro de ART (Accidentes y Riesgos del Trabajo). 9) La garantía de igualdad de deberes y derechos tanto para los trabajadores presenciales como para los trabajadores a distancia. 10) Reconocimiento y respeto de la intimidad de los trabajadores a distancia. 11) Acuerdo mutuo sobre la posibilidad de volver a la situación laboral anterior. 12) Suministro del equipo de trabajo necesario, ya sea por parte del empresario o del trabajador a distancia.

c. Ventajas del trabajo remoto

Los beneficios del trabajo a distancia incluyen muchos aspectos, como más autonomía en la gestión de tareas, mayor flexibilidad en los horarios, mejora de la movilidad, integración de los ámbitos personal y profesional en el entorno doméstico, tiempo libre adicional y reducción de los niveles de estrés, entre otros. (Kelly y Locke, 1999; Llamosas

Trapaga, 2015; Rocha y Amador, 2018; Valencia Catunta, 2018; Jackson, Wilson y Borden, 2020; Digón, Mazzaro, Aguirre Daud y González Táboas, 2020; Gálvez, Tirado y Martínez, 2020). La práctica del trabajo a distancia también facilita la visibilidad del talento en función de sus cualificaciones y su entusiasmo hacia la empresa (Sánchez, Montenegro y Medina, 2019; Álvarez, 2020).

Por otro lado, el teletrabajo tiene muchos inconvenientes que conviene tener en cuenta, como el posible impacto negativo en la salud y el bienestar debido al sedentarismo, el aislamiento, la mala ergonomía, la soledad (salud mental), la ausencia de horarios de trabajo fijos, etc.

d. Liderar equipos en forma remota

Según Halpern y Castro (2020) Al considerar el desarrollo del trabajo a distancia, es importante tener en cuenta la Ley de Parkinson, que sugiere que el trabajo tiende a crecer hasta ocupar el tiempo asignado para su realización. Este concepto puede ser útil para determinar las limitaciones de tiempo dentro de los acuerdos de trabajo a distancia. Esto implica que si una actividad requiere una duración determinada para su realización, fijar un plazo de 4 horas garantizará que se lleve a cabo precisamente dentro de ese marco temporal. En pocas palabras, las actividades que no tengan un plazo especificado no se llevarán a cabo. Esta es la razón principal de la necesidad de programar reuniones con sus equipos. Los plazos sirven para cultivar una percepción de inmediatez,

implicar eficazmente a los miembros del equipo, crear una sensación de alivio, ayudar a establecer prioridades e infundir una sensación de logro si los objetivos se alcanzan dentro de los plazos designados.

Asignar responsabilidades a los responsables: Es importante asignar la responsabilidad de las acciones al personal designado. Algunos líderes pueden tener tendencia a abstenerse de participar en una actividad concreta porque creen que una persona designada del equipo asumirá la responsabilidad de llevarla a cabo. ¿Cuál es la metodología que se empleará?

Utilizando lenguaje directo para individuos. Es importante identificar con prontitud y comunicar eficazmente quiénes son las personas responsables de la realización de las tareas. Este enfoque atenúa cualquier malentendido (Halpern y Castro, 2020).

Solicitando voluntarios: Este pasaje analiza las ventajas de implicar a varios miembros del equipo en una actividad. Destaca dos ventajas clave: en primer lugar, cuando un trabajador se ofrece voluntario para una tarea, aumenta la probabilidad de que se completen con éxito las actividades programadas. Esto se atribuye al impacto del compromiso demostrado por el personal, que a su vez fomenta una imagen interna positiva. En consecuencia, esto motiva a otros individuos a cumplir sus compromisos con la empresa y realizar eficazmente las tareas asignadas.

Además, el voluntariado ofrece a los individuos la oportunidad de participar en tareas que coinciden con sus propios intereses y preferencias. Esta característica fomenta un sentimiento de satisfacción y dedicación entre los miembros del equipo, lo que en última instancia se traduce en una mayor productividad dentro de la organización. El uso de las tecnologías de la comunicación en el contexto del trabajo a distancia.

3.2.1.2 Planificación de actividades de aprendizaje

El concepto de trabajo a distancia no es nuevo, aunque su prevalencia se ha acentuado recientemente como consecuencia de las condiciones mundiales imperantes.

La aparición de la contingencia provocó un ritmo acelerado de transformación en las actividades cotidianas que realizamos. La aplicación de medidas de confinamiento domiciliario como estrategia de precaución frente a la transmisión del virus ha obligado a trasladar varios aspectos de nuestra vida cotidiana a las plataformas digitales. Esto incluye actividades como las compras, la educación y el empleo. Esta observación ha llevado al reconocimiento de una importante brecha digital, que pone de relieve la insuficiencia de nuestra preparación actual para cultivar las competencias digitales esenciales necesarias para navegar eficazmente por el reino virtual. A la luz de estas circunstancias de emergencia, se hizo evidente que las condiciones del entorno no admiten demoras y requieren una rápida adaptación. Ejemplo de ello fue

la rápida transición a las clases en línea, que se convirtió en un imperativo prácticamente de la noche a la mañana. Las instituciones educativas, los profesores, los padres y los alumnos se vieron obligados a responder con prontitud para mitigar cualquier efecto adverso.

Según Travis (2020) Por lo tanto, esta dimensión se postula como una medida de la flexibilidad laboral, ya que se basa en la ausencia de interacción en persona y en la capacidad de completar o supervisar tareas utilizando métodos electrónicos (Ministerio de trabajo, 2020).

El teletrabajo se refiere al acuerdo por el que un empleado desempeña sus funciones a distancia desde su residencia o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo disponible que permita realizar el trabajo fuera del lugar de trabajo tradicional. Este acuerdo está supeditado a la compatibilidad de los requisitos del puesto de trabajo con la ejecución a distancia. La citada modalidad laboral es una modalidad destacada de trabajo a distancia que se ha implantado bajo el actual estado de emergencia sanitaria. Fue establecida el 15 de marzo de 2020 mediante la promulgación del Decreto de Urgencia 26-2020 y es reglamentada por el Decreto Supremo 10-2020-TR.

b. Características del trabajo remoto

El empleo a distancia se ve facilitado por las plataformas digitales, sirviendo como una opción viable tanto para las actividades educativas como para las interacciones interpersonales (Hernández, Carro, & Martínez, 2019). Además, esta verdad se extiende más allá de la educación tradicional en persona. La educación virtual va más allá del acto básico de visitar sitios web y descargar datos con fines de lectura. El alcance de este esfuerzo se extiende más allá del mero estudio, incluyendo el cultivo de habilidades, talentos y capacidades cognitivas asociadas a los recursos técnicos. La educación a distancia requiere el uso de plataformas, aulas virtuales y diversas aplicaciones como herramientas para el pensamiento crítico y la adquisición de conocimientos. Además, su alcance va más allá del mero intercambio de datos y abarca formas de comunicación tanto asíncronas como síncronas (Moreira-Segura y Delgadillo-Espinoza, 2014).

En el trabajo a distancia, a través de plataformas virtuales o aulas virtuales, alumnos y profesores pueden interactuar de manera sincrónica y asincrónica (Rubio-Jordán, 2011) y este tipo de comunicación va más allá de la simple comunicación e interacción. En este sentido, la educación a distancia tiene básicamente las siguientes dimensiones: sincrónica y asincrónica; consideradas en este estudio.

c. El trabajo remoto sincrónica y asincrónica

El trabajo sincrónico se refiere al uso de plataformas virtuales para entablar una comunicación en tiempo real, directa e interactiva. Esto se consigue de muchas maneras, como aulas virtuales, sistemas de chat y herramientas similares. La ejecución satisfactoria del compromiso comunicativo depende de la presencia simultánea del instructor y de los estudiantes (García y Perera, 2004). Al examinar las numerosas tecnologías de la comunicación disponibles, es importante tener en cuenta opciones como las plataformas de chat, las conversaciones en línea, las videoconferencias, los foros síncronos y las salas de reuniones (Stojanovic, 2008).

Según García y Perera (2004), el trabajo asíncrono se ve facilitado por el uso de la tecnología, permitiendo una separación en el tiempo entre profesores y alumnos, en la que no necesitan estar presentes simultáneamente. Esto se consigue a través de varios medios, entre los que se incluyen la participación en debates, la participación en ejercicios de juegos de rol o la realización de simulaciones.

Las herramientas asíncronas incluyen diversas plataformas de comunicación, como foros, blogs, páginas web, correos electrónicos, mensajes e informes, entre otros (Stojanovic, 2008).

3.2.1.3 Acompañamiento a los estudiantes

El objetivo de la iniciativa Acompañamiento de estudiantes a distancia es prestar apoyo y mejorar las competencias de los profesores

de los IIEE seleccionados. Este apoyo pretende capacitar a los profesores para desempeñar eficazmente el papel de mediadores en la educación a distancia. La iniciativa lo consigue a través de un asesoramiento personalizado, que sirve para orientar las prácticas pedagógicas y facilitar la consecución de los resultados de aprendizaje en el marco de la estrategia Aprendo en casa. Adicionalmente, la iniciativa ofrece acompañamiento y asistencia a los estudiantes, fomenta la comunicación e interacción con las familias y promueve el trabajo colaborativo entre los docentes.

La RVM N° 097-2020-MINEDU, sugiere que los acompañantes pedagógicos tienen el potencial de dedicarse a tareas adicionales de apoyo educativo, además de sus responsabilidades primarias de trabajar con los instructores y las instituciones destinatarias, en momentos de emergencia y aislamiento. El acompañamiento pedagógico priorizará la facilitación de esfuerzos de colaboración entre instructores en el desarrollo de actividades o iniciativas. La organización proporcionará formación y recursos informativos a directores e instructores, centrándose en las técnicas y metodologías para diseñar y ejecutar actividades o proyectos.

El acompañante pedagógico, teniendo en cuenta los enfoques pedagógicos y la cantidad de educadores bajo su supervisión, formula una agenda mensual de iniciativas. Esta agenda será presentada a la

UGEL (Unidad de Gestión Educativa) y al Especialista en Acompañamiento Pedagógico. Estas acciones serán cuidadosamente diseñadas, tomando en consideración los atributos únicos de cada docente y sus necesidades específicas. El próximo proyecto se ejecutará de manera remota, con actualizaciones periódicas sobre los avances realizados a través de SIGMA 2.0. Además, se enviarán los informes necesarios según los requisitos de la iniciativa de Acompañamiento Pedagógico.

b. Rol del acompañante de los estudiantes

Este servicio ofrece apoyo individualizado y en grupo en:

- Proporcionar apoyo emocional al instructor acompañante.
- Orientación en la elaboración de estrategias de actividades y/o iniciativas educativas alineadas con la Estrategia Aprendo en Casa y aprovechamiento de herramientas y recursos tecnológicos.
- Enfoques para proporcionar asistencia remota y apoyo emocional a los alumnos.
- El foco de este estudio está en el desarrollo del asesoramiento pedagógico, específicamente en la implementación de la Evaluación de Crecimiento e Independencia (GIA) y del Ciclo de Enseñanza Reflexiva (CED).
- El enfoque de esta iniciativa se centra en el desarrollo e implementación de cursos y tutorías virtuales.

- La formulación de estrategias de comunicación y compromiso para los familiares y amigos de los individuos.
- El uso pedagógico de los recursos educativos abarca diversos elementos, como cuadernos de trabajo, manuales escolares y cuadernos de autoaprendizaje.

c. Escenarios de acompañamiento a los estudiantes

Escenarios con conectividad

Comunicación acompañante director - docente: El asistente pedagógico es responsable de determinar cómo interactuará con la administración y el profesorado del centro. Estos modos pueden incluir correo electrónico, WhatsApp, reuniones virtuales a través de plataformas como Zoom o Hangouts, redes sociales, o cualquier otro canal de comunicación que sea accesible con base en el contexto geográfico y las condiciones de conectividad.

Escenarios sin conectividad:

Comunicación Acompañante - director - docente: En situaciones en las que no se disponga de acceso a Internet, el asistente pedagógico, en colaboración con los especialistas de la DRE/UGEL, establecerá los métodos y la frecuencia de la comunicación con los directores y profesores de la institución educativa específica. El principal modo de comunicación implicará normalmente el uso de teléfonos, que pueden incluir mensajes de texto difundidos a través de plataformas de medios de

comunicación de masas como la radio y la televisión, así como llamadas telefónicas directas u otros medios disponibles en función de las circunstancias.

3.2.1.4 Comunicación con padres de familia

Los padres desempeñan un papel importante en la educación de los alumnos, ya que han asumido una posición central ante las circunstancias excepcionales que les exigen participar activamente y apoyar el aprendizaje de sus hijos. Sin embargo, cabe señalar que los padres pueden carecer de los recursos y conocimientos necesarios que los profesores han adquirido gracias a su experiencia profesional.

Mantener canales de comunicación eficaces con los padres es crucial, sobre todo teniendo en cuenta las circunstancias actuales, en las que las familias tienen una gran responsabilidad a la hora de facilitar el proceso de aprendizaje. Es importante mantener a los padres bien informados sobre los progresos de sus hijos e implicados en el itinerario educativo. Establecer una asociación de colaboración entre padres e instructores es crucial para fomentar un entorno de aprendizaje propicio. Al aunar sus esfuerzos y formar un equipo cohesionado, la experiencia educativa puede mejorar y resultar más favorable para todas las partes implicadas.

3.2.2. Gestión pedagógica

Para Larasierra (2005) la gestión pedagógica se basa en “un conjunto de acciones dirigidas al proceso educativo en si teniendo en como protagonistas principales a la plana docente fundamentalmente, al director del centro educativo y contando, además, con el apoyo del padre de familia y la comunidad educativa” (p. 25)

Según Rivera y Rivera (2006) afirmó que la gestión pedagógica es sinónimo de gestión de recursos académicos y lo define “como actividades operativas que materializan y constituyen la razón de ser de toda institución educativa; es decir, aquellas que persiguen el logro de los objetivos educacionales” (p. 58).

Sobre la base de la información anterior, la gestión pedagógica se refiere al marco teórico y práctico que incluye la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de las actividades educativas. Su objetivo primordial es crear circunstancias propicias que capaciten a los alumnos para asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje.

Para, Lujambio (2019) la gestión pedagógica puede definirse como un enfoque sistemático destinado a aumentar la calidad educativa mediante la mejora constante de las prácticas de gestión. Se trata de garantizar la correcta alineación y coordinación de diversos procesos, como la gestión curricular, los procedimientos de enseñanza y

aprendizaje en el aula y el apoyo a los estudiantes, con el objetivo último de mejorar las capacidades de los alumnos (p. 38).

Así también se tiene la definición de Regalado (2016) menciona:

La gestión pedagógica en los centros educativos se refiere a los procesos mediante los cuales los directores y/o gestores supervisan el funcionamiento del sistema educativo dentro de sus centros. Esto implica orientar y supervisar a los profesores, así como gestionar las tareas administrativas y fomentar relaciones positivas con el entorno. El objetivo último es garantizar que todos los esfuerzos se dirijan a la aplicación con éxito del proyecto educativo acordado. Para ello es necesaria la colaboración concienzuda de todas las personas implicadas en el modelo educativo, con el fin de prestar un servicio de alta calidad. Para lograrlo, es necesario establecer un entendimiento compartido, coordinar eficazmente las actividades y asignar adecuadamente las responsabilidades entre el personal, todos los cuales contribuyen a la realización de los planes y proyectos propuestos (p. 76).

Según UNESCO (2011) resaltó que:

Dicho procedimiento constituye un aspecto esencial del funcionamiento de la institución educativa y de sus componentes. En otras palabras, el concepto de enseñanza y aprendizaje abarca diversos aspectos como los diferentes enfoques del proceso de

enseñanza-aprendizaje, la diversificación del currículo, la implementación de programas sistemáticos dentro del proyecto curricular (PCI), la utilización de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los resultados del aprendizaje y la incorporación de materiales y recursos didácticos. Además, abarca los aportes de los educadores, las metodologías pedagógicas, la implementación de planes y programas curriculares, la administración de métodos pedagógicos y técnicas de instrucción, las metodologías de enseñanza, las relaciones entre alumnos y docentes, el desarrollo profesional y la capacitación permanente de los educadores para mejorar sus habilidades y destrezas, entre varios otros factores (p. 36).

La gestión pedagógica se refiere a la implementación de procesos de enseñanza por parte de los educadores, que están alineados con el plan de estudios y priorizan los intereses de la institución educativa. Este enfoque pretende garantizar el aprendizaje efectivo de los alumnos.

Por lo tanto, la gestión pedagógica abarca los esfuerzos de los educadores y está estrechamente entrelazada con las responsabilidades de la administración escolar. Esta última debe asumir las funciones de orientar, supervisar las operaciones, ofrecer dirección y facilitar diversas iniciativas que refuercen la gestión escolar, todo ello con el objetivo de mejorar la experiencia educativa.

Así mismo Ezpeleta y Furlán (1992) menciona “la gestión pedagógica de la dirección debe impactar hacia el cuerpo docente y su trabajo en el aula” (p.115).

Además, se dice que el director, en su papel de educador, tiene la capacidad de integrar la supervisión, el apoyo y la dirección para mejorar la eficacia del profesor en el cumplimiento de sus responsabilidades. De este modo, el objetivo es facilitar la coordinación de los profesionales, fomentando el sentido de pertenencia y la comprensión de la propia implicación en un esfuerzo colaborativo y educativo (Ezpeleta y Furlán, 1992).

Del mismo modo, la gestión educativa se centra en potenciar los Proyectos Educativos Institucionales y facilitar los procedimientos didácticos para satisfacer las necesidades educativas. El objetivo es facilitar el itinerario formativo de los alumnos, permitiéndoles alcanzar un nivel competencial que les prepare para las exigencias del mundo profesional, fomentando su capacidad para desenvolverse en un entorno competitivo (El portal de la educación dominicana, 2009).

b. Perfil y cualidades del docente en la gestión pedagógica

El perfil de los profesores en el contexto de una nueva función docente se centra cada vez más en el imperativo de garantizar la excelencia del aprendizaje de los alumnos. Este cambio está impulsado por el reconocimiento de la importancia del trabajo colaborativo en

equipo, especialmente entre colegas que comparten responsabilidades similares. En este contexto, las cualidades que poseen los profesores son muy pertinentes para abordar eficazmente estos retos compartidos.

Zenteno (2009) nos menciona:

En el panorama educativo actual, en el que el éxito académico se mide por los resultados de rendimiento, el objetivo primordial de la educación es cultivar competencias que equipen a los individuos para desenvolverse con eficacia en su vida cotidiana. En consecuencia, el papel del profesor adquiere una importancia primordial, ya que actúa como guía, mentor y formador, facilitando el desarrollo de destrezas y habilidades esenciales en los alumnos. Para cumplir su compromiso de fomentar el crecimiento, los profesores se ven obligados a adaptar y modificar sus planteamientos pedagógicos. El profesor que se dedica al crecimiento profesional está obligado a adaptar sus métodos de enseñanza en respuesta a las demandas y requisitos específicos del entorno educativo. Esto incluye ajustar su enfoque a la hora de diseñar actividades y estrategias, así como considerar la planificación de las clases no como una mera obligación administrativa, sino como un medio para guiar a los alumnos hacia la consecución de sus objetivos y el desarrollo de sus habilidades y conocimientos. En última instancia, estas adaptaciones pretenden dotar a los estudiantes de las herramientas necesarias para abordar

y resolver eficazmente los retos del mundo real que puedan encontrar a lo largo de su vida. Esencialmente, esto requiere un cambio en nuestro enfoque de las tácticas pedagógicas utilizadas en nuestros métodos de instrucción, que han estado arraigadas en nuestras prácticas docentes sin experimentar las actualizaciones necesarias (p. 4).

3.2.2.2 Gestión curricular

Según el Ministerio de Educación (2015) la gestión curricular se refiere al procedimiento estratégico que implica la formulación de objetivos, políticas y estrategias a medio y largo plazo en el ámbito institucional y sectorial. Este proceso desempeña un papel crucial para facilitar el logro de resultados eficaces, pertinentes y equitativos en la gestión del sistema educativo. El alcance de este proceso abarca toda la gama de actividades implicadas en el análisis, el desarrollo, el seguimiento, la evaluación y el control de los objetivos, las políticas y las estrategias institucionales y sectoriales a medio y largo plazo. Además, abarca la traducción de estas estrategias en planes concretos, carteras de programas, proyectos (preaprobados) y los correspondientes mecanismos de ejecución (p. 15).

La gestión curricular se refiere a la capacidad de organizar y ejecutar eficazmente el plan pedagógico de una institución educativa, lo

que incluye determinar el contenido que debe enseñarse y los resultados de aprendizaje deseados para los alumnos.

b. Características de la gestión curricular

El objetivo principal de este enfoque es fomentar el desarrollo de los estudiantes utilizando las interpretaciones del PEI en el aula. Su objetivo global es mejorar continuamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje dentro de la institución. La implementación exitosa de este esfuerzo requiere esfuerzos de colaboración orquestados por la institución, junto con el establecimiento de acuerdos básicos alineados con el Proyecto Educativo de Innovación (PEI) en relación con aspectos cruciales de la pedagogía: prácticas de evaluación, alineación de niveles educativos, áreas temáticas y grados, jerarquización de contenidos, utilización de textos instructivos, creación y utilización de materiales didácticos y complementarios, y desarrollo profesional continuo para los educadores. Además de abordar los requisitos educativos de los alumnos con necesidades excepcionales, también se incluyen los siguientes aspectos (Panqueva J. 2008).

3.2.2.3 Gestión didáctica

Según el Ministerio de Educación (2015) La gestión didáctica se refiere a un procedimiento técnico empleado en el ámbito de la educación, concretamente en la enseñanza y el aprendizaje. Implica el examen cuidadoso y el manejo pedagógico de diversos elementos tales

como capacidades, materias fundamentales, temas interdisciplinarios, valores, actitudes y otros constituyentes delineados en el Diseño Curricular Nacional. Además, abarca la elaboración de Unidades Didácticas, que son materiales didácticos diseñados para facilitar una enseñanza eficaz. Además, requiere la incorporación previa de contenidos regionales y locales resultantes de la diversificación curricular (p. 475).

El proceso operativo se refiere al establecimiento de los conocimientos fundamentales de la educación primaria y las competencias especializadas de la educación terciaria. También implica la coordinación sistemática y jerárquica entre las herramientas curriculares, los métodos complementarios para la formación integral, las directrices para la implementación, el seguimiento y la evaluación en diversos contextos (regional, local, institucional), y los criterios para su viabilidad. Esto abarca una serie de actividades centradas en la investigación de la creación del plan de estudios, la formulación del marco curricular, la creación de actividades complementarias para mejorar el compromiso de los estudiantes y la determinación del material para la distribución y evaluación del diseño y la ejecución del plan de estudios.

La gestión didáctica está intrincadamente conectada con las concepciones didácticas asumidas, y la interpretación de estas teorías

influye en la práctica posterior. En última instancia, la gestión del profesorado desempeña un papel fundamental en decisiones importantes como la planificación y el diseño diario del aula, las interacciones con los alumnos, las conexiones humanas, incluidas las dinámicas de grupo, la evaluación y el seguimiento, entre otras.

b. Características de la gestión didáctica

Cuando se habla de gestión didáctica, existe consenso entre los educadores de que abarca las actividades de planificación, organización, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de alcanzar determinados objetivos y metas. Por lo tanto, la gestión didáctica discutida por Borges (2006) abarca un conjunto de acciones, tanto a nivel institucional como individual, que facilitan la conceptualización, planificación, organización, ejecución y control de las actividades de formación. Este enfoque de gestión se extiende más allá de las acciones instruccionales e incluye actividades que conectan la instrucción con la práctica profesional, así como acciones que promueven la integración de la educación y la instrucción.

c. Teorías relacionada a la gestión didáctica

Flores (2014), La investigadora explora el tema de la gestión didáctica en el marco de la Teoría Sociohistórica de Vigotsky y Elkonin de 1934. Destaca la importancia del proceso de instrucción y aboga por la inclusión de actividades lúdicas que provoquen placer en los alumnos.

Este enfoque se considera crucial para su desarrollo general y la adquisición de conocimientos. El individuo imaginó que los escenarios ficticios representados en la narración servían como zonas de desarrollo próximo, funcionando como andamiaje cognitivo.

De ahí que sea esencial aprovechar al máximo esta actividad dentro de los centros educativos. Sin embargo, es crucial que estos esfuerzos no se realicen al azar. Más bien, es responsabilidad del instructor orquestar eficazmente estas actividades con un claro objetivo didáctico, fomentando así el desarrollo educativo del alumno.

3.2.2.4 Gestión evaluativa

Según el Ministerio de Educación (2015) La evaluación del aprendizaje es una herramienta integral dentro del proceso pedagógico. Implica la observación, recogida, descripción, análisis y explicación de información significativa relativa a las necesidades y logros de aprendizaje de los alumnos. El propósito de esta evaluación es facilitar la reflexión, emitir juicios de valor y tomar decisiones adecuadas y oportunas para mejorar los procesos de aprendizaje (p. 13).

b. Características de una buena gestión pedagógica

La materialización del progreso en procesos y resultados puede lograrse mediante ciclos iterativos de mejora, facilitados por la adopción

de actividades de planificación y evaluación. Los principales atributos de este fenómeno incluyen:

- La centralidad de lo pedagógico se basa en la noción de que las instituciones educativas son los pilares fundamentales de los sistemas educativos, siendo su función primordial facilitar el aprendizaje de todos los alumnos.
- La reconfiguración, la adquisición de nuevas habilidades y la profesionalización: Los actores educativos poseen aspectos esenciales para comprender procesos, posibilidades y soluciones novedosas para diversos escenarios.
- El trabajo en equipo implica el establecimiento de una visión colectiva que profile el destino deseado y los conceptos e ideas educativas que se buscan mediante un enfoque colaborativo dentro de un entorno colegiado. La apertura al aprendizaje y la innovación es un fenómeno que surge cuando los individuos o las organizaciones descubren y adoptan ideas novedosas para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades, aprovechando sus talentos inherentes. Este proceso implica superar inercias y obstáculos, facilitando así el establecimiento de objetivos y priorizando el cambio integral. Las organizaciones que adoptan una cultura de aprendizaje continuo demuestran la capacidad de afrontar y resolver eficazmente los retos. Afrontar y resolver eficazmente circunstancias desafiantes de forma metódica, al tiempo que se desarrollan estrategias innovadoras y se extraen conclusiones de las experiencias personales y de otros. El

objetivo es adquirir información y utilizarla para mejorar los métodos de enseñanza.

- Los servicios de asesoramiento y orientación desempeñan un papel crucial a la hora de facilitar la profesionalización de los educadores. Estos servicios ofrecen a los profesores la oportunidad de participar en prácticas reflexivas que van más allá de los confines del aula. Al participar en sesiones de asesoramiento y orientación, los profesores pueden analizar críticamente sus acciones, mejorar su autoridad epistémica y amplificar sus voces dentro del contexto educativo. Además, estas sesiones permiten a los profesores identificar y abordar retos, al tiempo que fomentan redes para el intercambio de experiencias. En última instancia, los servicios de asesoramiento y orientación contribuyen a la eficacia general de un plan integral de desarrollo profesional.
- La cohesión de la cultura organizativa se consigue mediante una visión de futuro compartida, que pretende fomentar una cultura intelectual caracterizada por la riqueza de ideas innovadoras y la creatividad, estimulando así la participación activa. Además, la organización hace hincapié en la aplicación de un plan de desarrollo profesional.
- Una necesidad de intervención eficaz es la promoción de un enfoque sistemático y estratégico que fomente una cultura intelectual caracterizada por la abundancia de sugerencias y la innovación. Este

enfoque debería servir de catalizador para una mayor implicación, responsabilidad y dedicación (Trejo, 2012).

c. Gestión pedagógica en el aula

Esto sugiere que los educadores deben poseer la preparación intelectual necesaria para abordar eficazmente las diversas demandas que puedan surgir durante las sesiones de instrucción. Deben tener una capacidad competente para emitir juicios apropiados, todo ello impulsado por una fuerte dedicación a la misión educativa.

Para gestionar eficazmente la pedagogía, los educadores deben tener en cuenta tanto las características individuales y grupales de sus alumnos como los factores contextuales que influyen en sus vidas. Además, los profesores deben ser conscientes de los avances científicos y tecnológicos que los alumnos aportan al aula. Es la interacción directa del profesor con los alumnos la que configura el clima escolar general dentro de un grupo determinado, lo que subraya la importancia de sus competencias para fomentar un ambiente positivo en el aula. La gestión pedagógica en el aula se centra en el desarrollo integral de los alumnos. Esto supone un cambio con respecto a los enfoques anteriores, que hacían hincapié principalmente en la impartición de la enseñanza. Según Lera, Jensen y Josang (2007), los actos mencionados se refieren a las estrategias utilizadas por los educadores para desarrollar un entorno de

aprendizaje estructurado, captar la atención de los alumnos y fomentar la colaboración con ellos.

3.3 Bases conceptuales

Estrategias del trabajo remoto

La modalidad de teletrabajo está regulada por la Ley N° 30036 en nuestra nación. Desde mayo de 2020, la implementación del trabajo a distancia en el Perú se ha considerado necesaria para facilitar la reanudación de las operaciones en las organizaciones públicas, en respuesta a los retos epidemiológicos planteados por la pandemia del COVID-19. Esta medida se encuentra señalada en el artículo 16 del Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, expedido por la Presidencia del Consejo de ministros (2020).

Trabajo a distancia

Además, el trabajo a distancia ofrece un mayor nivel de flexibilidad en términos de organización del trabajo, ya que elimina la necesidad de que los trabajadores estén físicamente presentes en la oficina para cumplir con sus responsabilidades. De este modo, se consigue un equilibrio más favorable entre la vida profesional y la personal, y se ahorra tiempo y dinero en desplazamientos.

Tecnología de la información

El término "tecnología de la información" engloba el uso de dispositivos de telecomunicaciones y ordenadores con el fin de transmitir, procesar y almacenar datos. El concepto comprende materias propias de los campos de la informática, la electrónica y las telecomunicaciones.

Canales de comunicación

La existencia y accesibilidad de este medio concreto son componentes esenciales para que el circuito de comunicación se complete con éxito. La transferencia de información a través de un soporte físico es un aspecto crucial de la comunicación, ya que subyace a todo acto comunicativo.

En la actualidad, la información contenida en este libro se difunde a sus destinatarios mediante el uso de redes informáticas, utilizando señales de satélite (microondas), cables de fibra óptica o emisiones de radio (WiFi).

Gestión pedagógica

Para, Vereau (2000) la gestión pedagógica “es, pues el mundo de la plasmación y realización del currículo de la institución educativa, y, asimismo, la plasmación y realización del proceso de enseñanza aprendizaje, fenómeno que no es otro que la plasmación y realización del componente didáctico” (p. 37).

Gestión curricular

El objetivo primordial de la Gestión Curricular es mejorar las prácticas pedagógicas dentro de las instituciones educativas impartiendo información sobre metodologías eficaces de aprendizaje y enseñanza. Para lograr este objetivo, es esencial fomentar una dinámica de equipo bien estructurada y cohesionada. Este equipo debe llegar a un consenso sobre los elementos clave relativos al proceso de aprendizaje, a saber: la priorización de la información, el uso de los recursos textuales, las estrategias asociadas al logro del éxito y los resultados mensurables.

Gestión didáctica

La gestión didáctica suele considerarse como la práctica profesional en la que los educadores se comprometen con los alumnos para facilitar y mejorar el aprendizaje de los niños dentro de un dominio concreto del conocimiento. La gestión didáctica abarca la integración del conocimiento disciplinar, la comprensión teórica y la implementación de procedimientos didácticos exitosos con el objetivo de fomentar el crecimiento y el avance de un dominio específico del aprendizaje.

Gestión evaluativa

Este estudio tiene por objeto evaluar sistemáticamente una serie de actividades, teniendo en cuenta las políticas educativas aplicadas por

diversos organismos de administración de la educación. Específicamente, examina los cursos de acción tomados por estos organismos en términos de gestión educativa y pedagógica. Esta propuesta aboga por la implementación y supervisión de evaluaciones periódicas del desempeño institucional, con el objetivo de fomentar una educación de alta calidad a través de prácticas transparentes y la adopción de la rendición de cuentas para una administración escolar eficaz.

CAPITULO VI. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, en donde se aplicó la investigación y análisis de las variables de investigación, sobre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación

El presente estudio se alinea con la categoría de investigación básica, pura o fundamental ya que pretende ampliar y mejorar el conocimiento científico (Carrasco, 2007) respecto a las estrategias empleadas en el trabajo a distancia y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

4.2.2 Nivel de investigación

El presente estudio se ajusta al paradigma de la investigación correlacional explicativa, ya que pretende dilucidar relaciones causales y proporcionar explicaciones de los fenómenos observados. Se trata de dilucidar la relación entre variables, donde una variable se examina en relación con otra u otras múltiples. Estas investigaciones, conocidas como estudios de causa-efecto, necesitan la aplicación de medidas de control y el

cumplimiento de criterios adicionales para establecer la causalidad. El control estadístico multivariante se utiliza para eliminar la influencia de relaciones aleatorias, fortuitas o espurias entre las variables independientes y dependientes.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La Torre (2003) sostiene que: “La población como el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos) en los que se desea estudiar el fenómeno. Estos deben reunir las características de los que es objeto de estudio” (p.37). En el campo de la investigación natural, el universo se refiere a la colección global de cosas, hechos y sucesos que están sujetos a investigación utilizando una serie de procedimientos analíticos.

La población estará constituida por 259 docentes de las instituciones educativas del distrito de Chaglla, Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Ñaupas, et al. (2013), describen que la muestra se refiere a un subconjunto o porción de todo el universo o población, que se elige utilizando diferentes técnicas y garantizando que representa con exactitud

a todo el universo. En esencia, una muestra puede considerarse representativa cuando posee los atributos esenciales que se ajustan a las características de la población considerada. Para alcanzar el objetivo deseado, el investigador utilizó una técnica de muestreo no probabilística o aleatoria, en la que la selección de la muestra fue realizada deliberadamente por el investigador.

La muestra fue representada por 20 docentes de la I.E. N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco que acuden frecuentemente al aula en el 2022.

Docentes contratados por al menos tres meses en la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco durante el 2022.

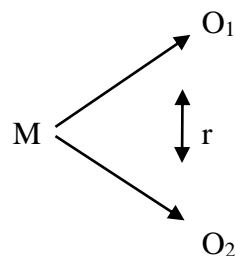
Criterios de exclusión

Los docentes que estuvieron con permiso o licencia durante el periodo 2022 en la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

4.4. Diseño de investigación

El término "diseño de la investigación" engloba la metodología empleada para realizar el estudio y el tratamiento aplicado para alcanzar los objetivos especificados.

Según Hernández et al. (2018) esta investigación emplea un diseño correlacional para examinar la conexión entre las variables de interés. El objetivo principal es determinar el grado de asociación entre estas variables y proporcionar una descripción exhaustiva de cada una de ellas en el marco designado:



Dónde:

M → muestra representativa de los docentes.

O₁ → Indica la variable: estrategia del trabajo remoto

O₂ → Indica la variable: gestión pedagógica

r → Indica la relación entre las variables de estudio.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

En el estudio la encuesta, al respecto Hernández (2014) menciona que, La encuesta es una herramienta que facilita la recopilación de amplia información y perspectivas de un colectivo de individuos.

La técnica de la encuesta se confeccionó con el fin de ser aplicada a 20 docentes de la I.E. N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco - durante el periodo lectivo 2022.

4.5.2. Instrumentos

La herramienta facilita la adquisición rápida de información sobre la muestra, lo que permite obtener resultados más precisos. Este dispositivo es ventajoso porque permite obtener información personal (Bernal, 2010, p. 250).

En el estudio se estructuró un cuestionario de 20 preguntas dirigidas a los 20 docentes de la I.E. 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco; para conocer el nivel de la estrategia del trabajo remoto y la gestión pedagógica.

Para el cuestionario, los 20 docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco; leyeron los ítems procediendo a marcar una alternativa (Siempre, Casi siempre, A veces, casi nunca y Nunca) en la hoja de respuestas. La calificación se

realizó mediante cinco posibles respuestas (1, 2, 3, 4 y 5), tomadas de la escala Likert.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validez se refiere a la sustancia del propio instrumento, incluidas las variables que pretende evaluar y la fiabilidad de la creación de los ítems a la luz de los fundamentos teóricos y los objetivos de la investigación. El método de recogida de datos incluirá pruebas estadísticas de fiabilidad diseñadas para verificar la consistencia y la coherencia técnica del instrumento. El instrumento se sometió a la validación de un panel de cinco especialistas con títulos de máster y doctorado. La herramienta de recogida de datos será el cuestionario de escala Likert, que debe elaborarse con detenimiento y no improvisarse. Independientemente de su autonomía y flexibilidad, es esencial que el cuestionario se ciña a un marco básico que debe incluirse (Hernández, 2014, p. 251).

El instrumento será el cuestionario y se utilizó para conocer el comportamiento y encontrar la relación entre las variables.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para hallar la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadístico alfa de Cronbach mediante la siguiente formula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{20}{20 - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{19,22}{156,24} \right]$$

$$\alpha = 0,90722496$$

El alfa de Cronbach no suele utilizarse como medida estadística y, por tanto, no posee un valor p asociado que pueda emplearse para rechazar la hipótesis de fiabilidad de la escala. No obstante, a medida que el valor del alfa de Cronbach se aproxima a su valor máximo de 1, aumenta la fiabilidad de la escala. Además, cabe señalar que, en determinadas circunstancias y por consenso implícito, los coeficientes alfa superiores a 0,7 o 0,8 (según la referencia) suelen considerarse satisfactorios para garantizar la fiabilidad de la escala. Un valor más elevado del alfa de Cronbach puede alcanzarse cuando existe una mayor homogeneidad de respuestas dentro de cada ítem, lo que indica una menor variabilidad de reacción por parte de los jueces.

Proporcionado el siguiente cuadro del alfa de Cronbach se presenta con los siguientes niveles de confiabilidad:

Cuadro N° 001

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

A partir de los datos obtenidos sobre la fiabilidad del instrumento, es evidente que se encuentra dentro del intervalo Excelente, lo que garantiza la fiabilidad del instrumento.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Los datos de esta investigación se procesaron mediante el programa estadístico SPSS 26 y hojas de cálculo de Microsoft Excel.

Los datos se organizan en tablas de doble entrada y se utilizan algunos gráficos de barras y de tarta para cuantificar la frecuencia y proporcionalidad de las respuestas.

También se utilizará el análisis de datos. Las tablas de frecuencias son una representación tabular de datos estadísticos, en la que cada punto de datos se empareja con su frecuencia respectiva. Los gráficos son representaciones visuales que utilizan barras y sectores para transmitir los datos que se encuentran dentro de las tablas de frecuencias. En el análisis de los datos se utilizaron métodos estadísticos, incluidas medidas de tendencias centrales y pruebas estadísticas (Hernández, 2014).

4.7. Aspectos éticos

Principios que rigen la actividad investigadora

Protección a las personas. - En el ámbito de la investigación, la atención se centra principalmente en la persona como sujeto de estudio, en lugar de considerarla un mero instrumento. En consecuencia, resulta imperativo garantizar la protección de la persona mediante el establecimiento de medidas de protección adecuadas, que se determinan en función de la cantidad de riesgo asociado a la investigación y la probabilidad de obtener resultados beneficiosos.

La preservación de la dignidad humana, la identidad, la variedad, la confidencialidad y la privacidad es importante en el ámbito de la investigación que afecta a seres humanos. Esta noción abarca la participación voluntaria de los sujetos de la investigación, el suministro de información suficiente y el máximo respeto de sus derechos fundamentales, en particular cuando se encuentran en una situación especialmente vulnerable.

Beneficencia y no maleficencia. - Es importante salvaguardar el bienestar de quienes participan en la investigación. En este contexto, la adhesión a una serie de principios generales es crucial para los investigadores. Estos principios incluyen la necesidad de evitar causar daños, mitigar cualquier consecuencia negativa y optimizar las ventajas potenciales.

Justicia. - Se exige a los investigadores que demuestren un juicio sólido y ponderado, al tiempo que tomen las medidas adecuadas para evitar que cualquier sesgo, límite en sus habilidades y conocimientos, conduzca a prácticas desleales o las condone. El principio de igualdad y equidad reconoce que todas las personas implicadas en la investigación tienen derecho a acceder a los resultados del estudio. El investigador tiene la responsabilidad de garantizar un trato justo a todos los individuos implicados en la investigación, incluidos los que participan en los diversos procesos, procedimientos y servicios relacionados con el estudio.

Integridad científica. - Los principios de integridad y rectitud no sólo deben guiar los esfuerzos científicos de un investigador, sino que también deben mantenerse en sus actividades docentes y en su conducta profesional. De acuerdo con los requisitos éticos de su profesión, el investigador debe ser franco a la hora de sopesar y explicar cualquier posible daño, riesgo o ventaja a los participantes en el estudio. También es crucial para mantener la integridad científica ser transparente sobre cualquier relación financiera o

personal que pueda afectar a la realización de un estudio o a la publicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso. - En todo esfuerzo de investigación, es esencial obtener el consentimiento explícito e inequívoco de quienes sirven como sujetos de la investigación o son propietarios de los datos. Este consentimiento debe estar bien informado, ser voluntario y ajustarse a los objetivos particulares esbozados en el estudio.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Respecto a la variable: Estrategia del trabajo remoto

Tabla 1

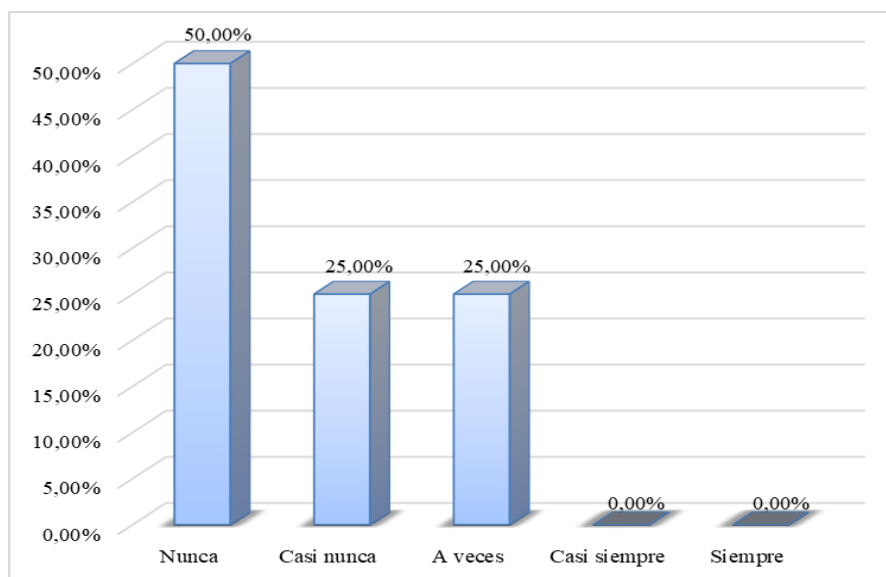
Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	10	50,00
Casi nunca	5	25,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 1

Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 1 y figura 1, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 50% (10) nos informa que **nunca** analizan las

actividades de aprendizaje de la “Estrategia Aprendo en Casa, el 25% (5) nos informa que **casi nunca** lo analizan y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 2

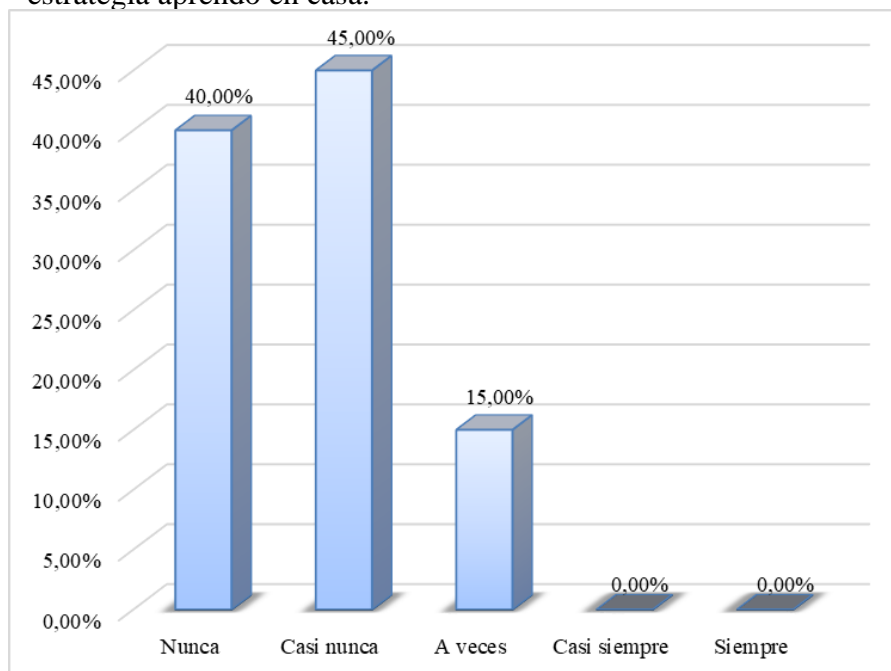
Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	8	40,00
Casi nunca	9	45,00
A veces	3	15,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 2

Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 2 y figura 2, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 40% (8) nos informa que **nunca** realizan cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, el 45% (9) nos informa que **casi nunca** realizan cambios y el 15% (3) nos informa **a veces**.

Tabla 3

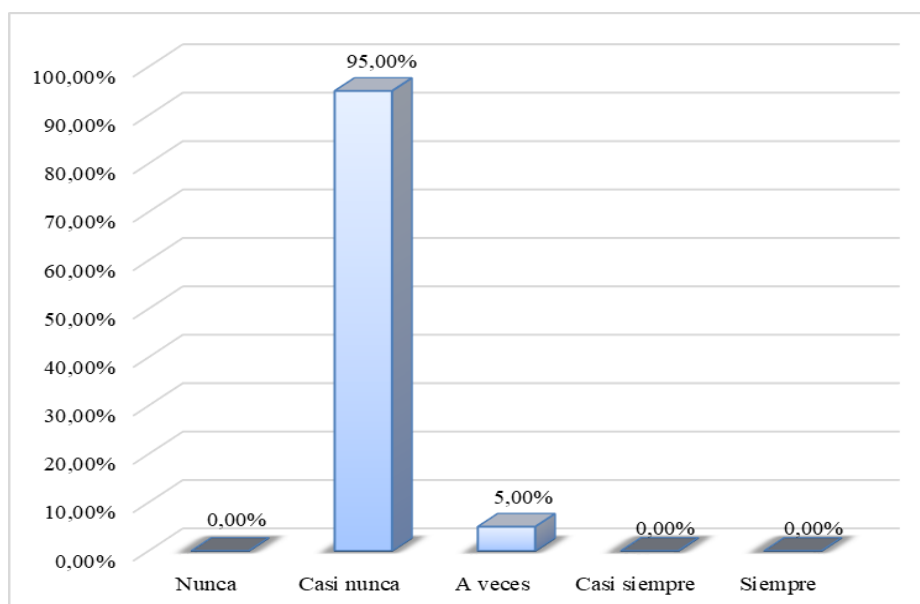
Adapto o adecuó la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	19	95,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 3

Adapto o adecuó la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 95% (19) nos informa que **casi nunca** adaptan o adecuan la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa y el 5% (1) nos informa **a veces**.

Tabla 4

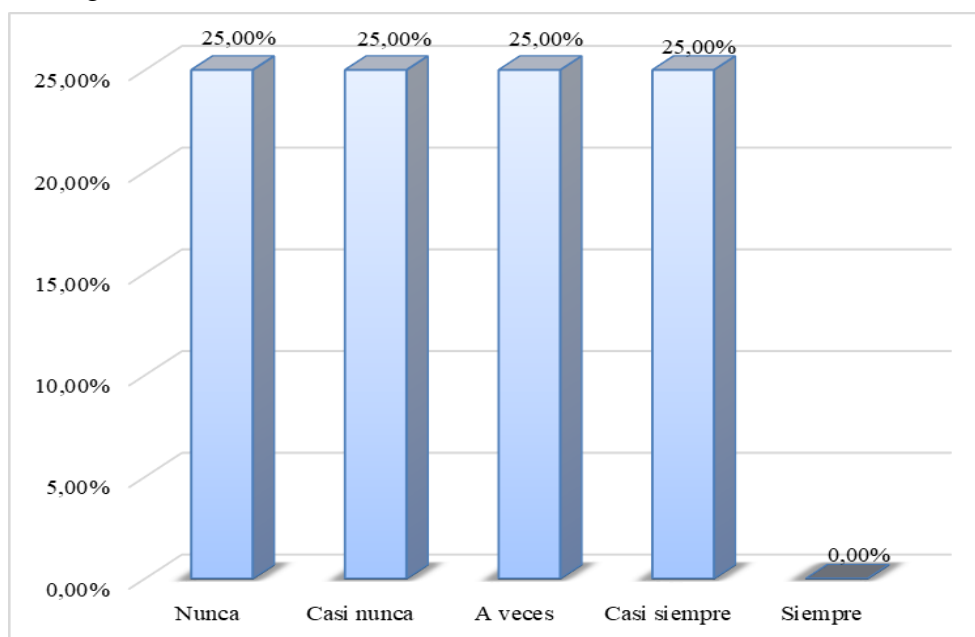
Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	5	25,00
Casi nunca	5	25,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	5	25,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 4

Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 4, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 25% (5) nos informa que fomentan al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura, el 25% (5) nos informa que **casi nunca**, el 25% (5) nos informa que **a veces** y el 25% (5) nos informa **casi siempre**.

Tabla 5

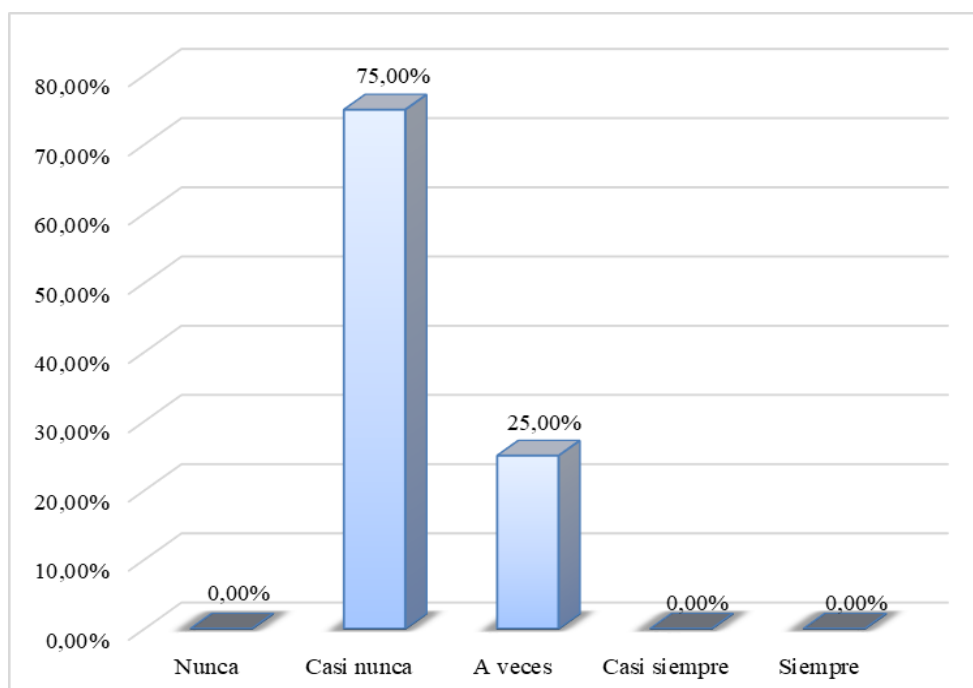
Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	15	75,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 5

Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

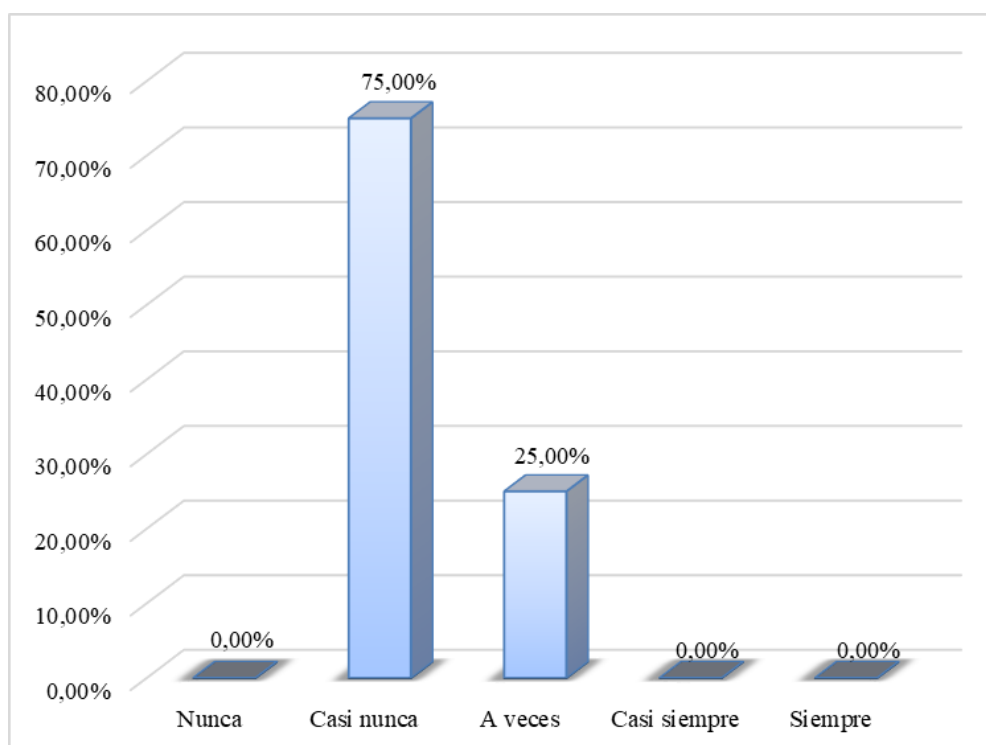
De la tabla 5 y figura 5, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 75% (15) nos informa que **casi nunca** elaboran un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa. y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 6
Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	15	75,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 6
Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 6, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 75% (15) nos informa que **casi nunca** comunican a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día, y en estricta coordinación con los docentes y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 7

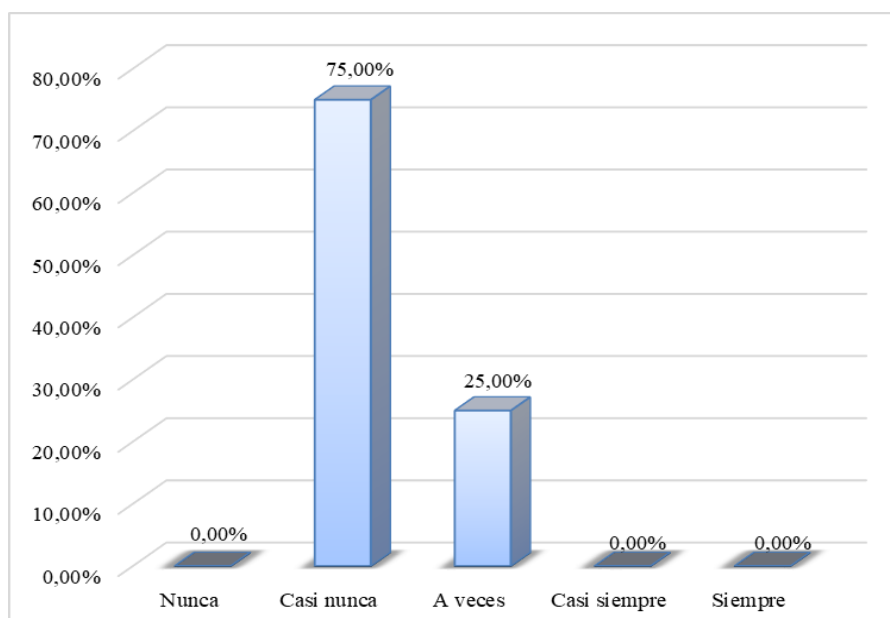
Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad).

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	15	75,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 7

Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad).



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 7, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 75% (15) nos informa que **casi nunca** llevan un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad) y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 8

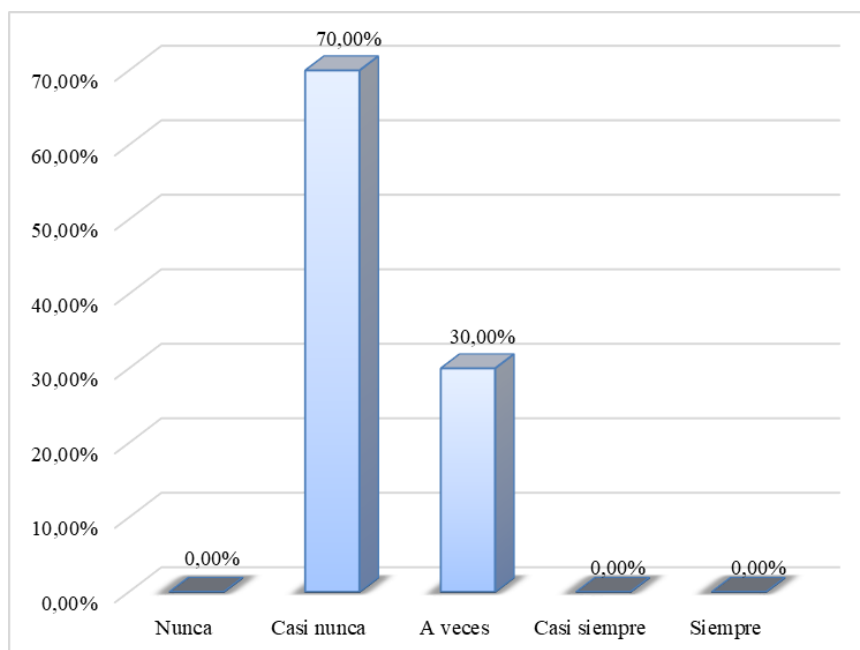
Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	14	70,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 8

Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 8, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 70% (14) nos informa que **casi nunca** ofrecen acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje y el 30% (6) nos informa **a veces**.

Tabla 9

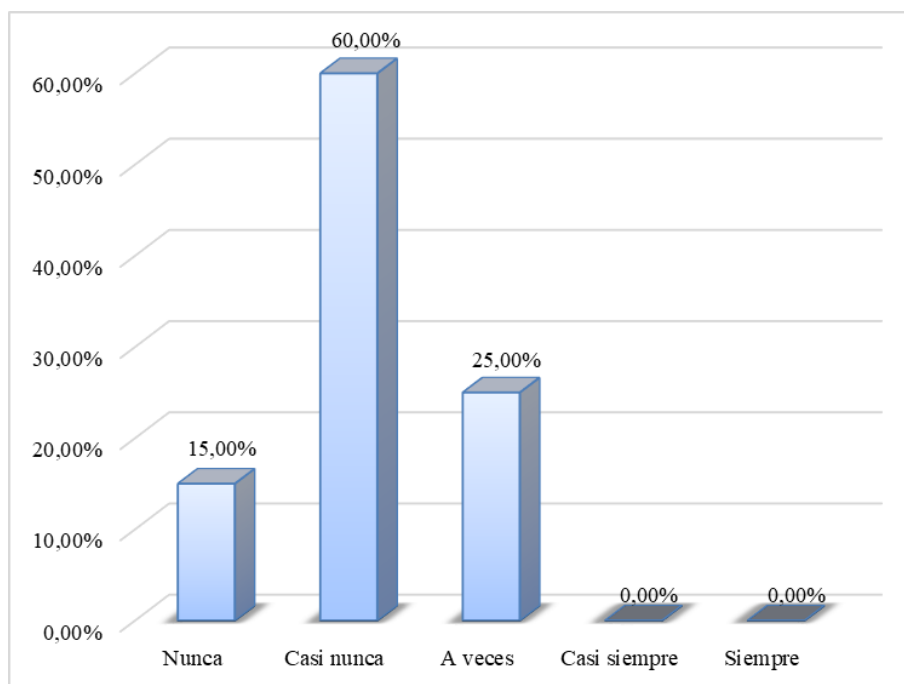
Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 9

Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 9, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** registran el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa, el 60% (12) nos informa **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 10

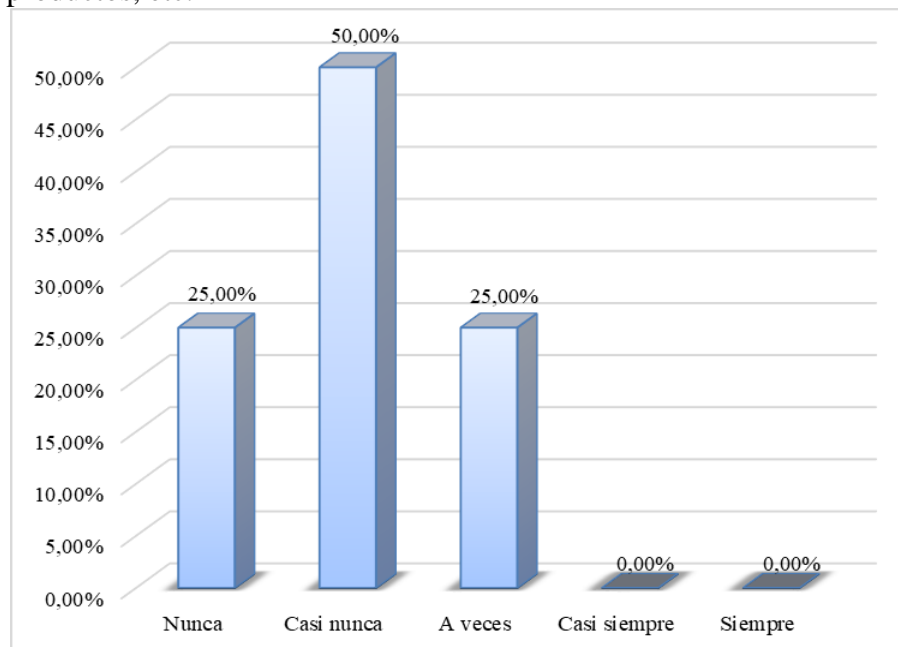
Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	5	25,00
Casi nunca	10	50,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 10

Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 10, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 25% (5) nos informa que **nunca** promueven la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc., el 50% (10) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 11

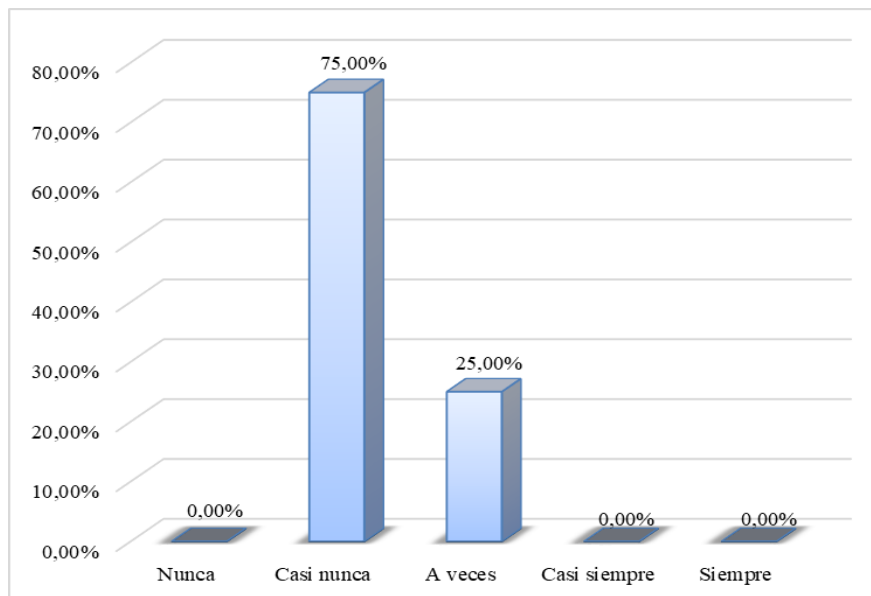
Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	0	0,00
Casi nunca	15	75,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 11

Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 11, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 75% (15) nos informa que casi **nunca** actualizan el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad, el 25% (5) nos informa **casi nunca**.

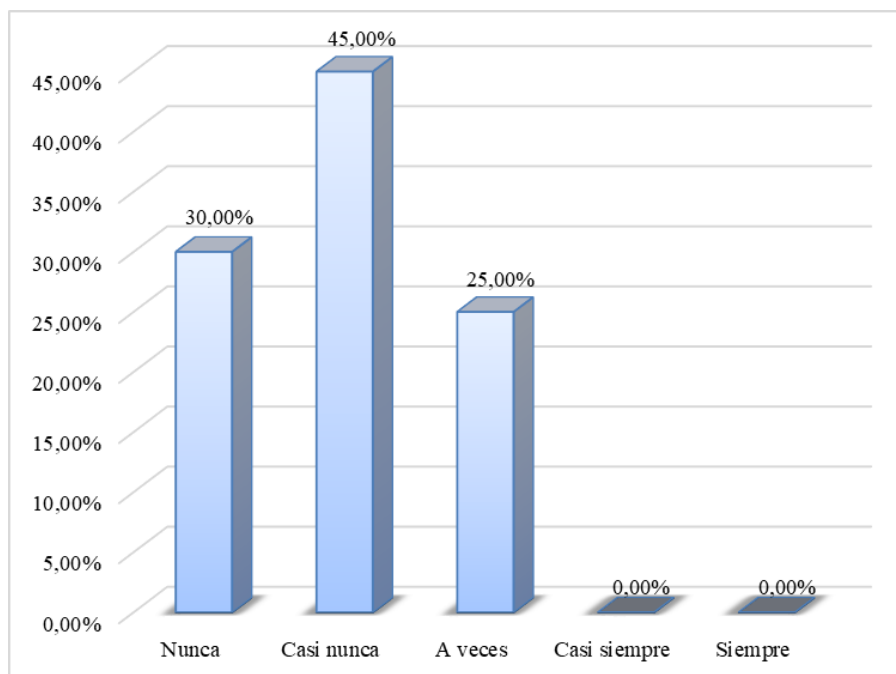
Tabla 12

Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	9	45,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 12
Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 12, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** comunican a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo, el 45% (9) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 13

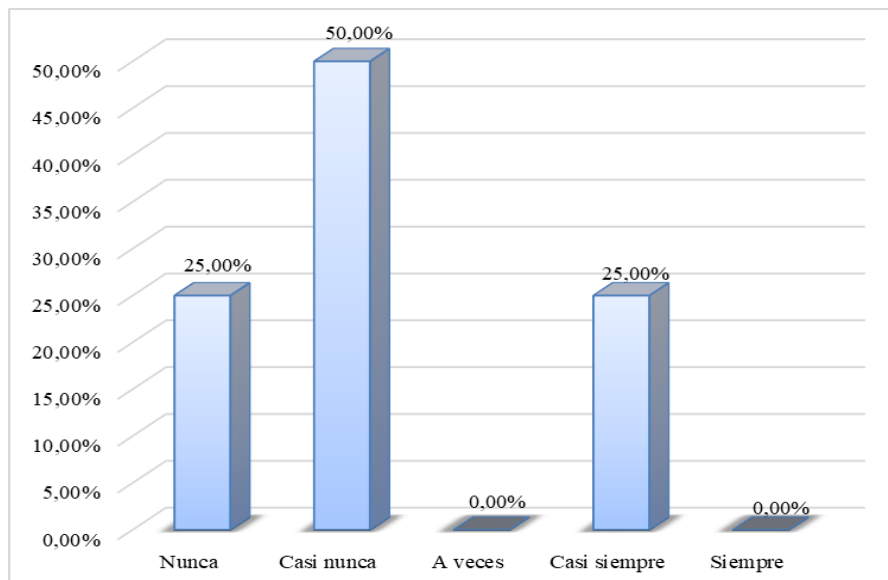
Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	5	25,00
Casi nunca	10	50,00
A veces	0	0,00
Casi siempre	5	25,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 13

Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 13, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 25% (5) nos informa que **nunca** se ponen de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto, el 50% (10) nos informa que **a veces** y el 25% (5) nos informa **casi siempre**.

Tabla 14

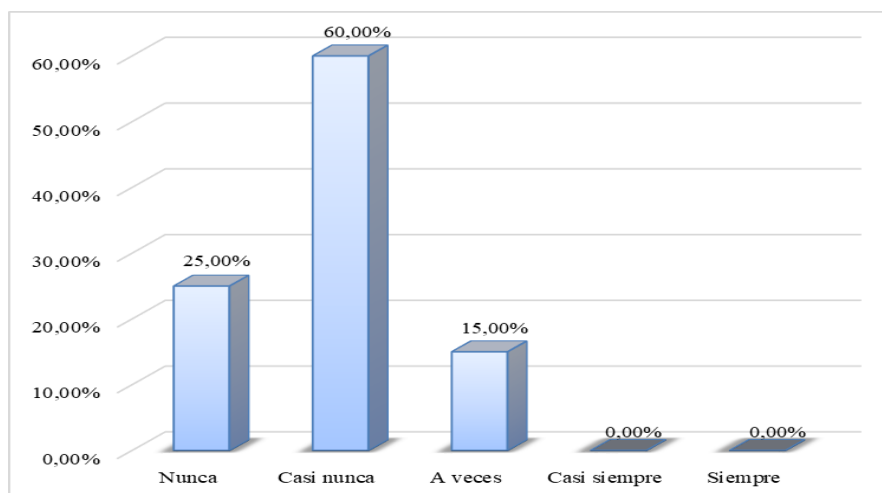
Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	5	25,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	3	15,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 14

Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 14, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 25% (5) nos informa que **nunca** establecen reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación, el 60% (12) nos informa que **casi nunca** y el 15% (3) nos informa **a veces**.

Tabla 15

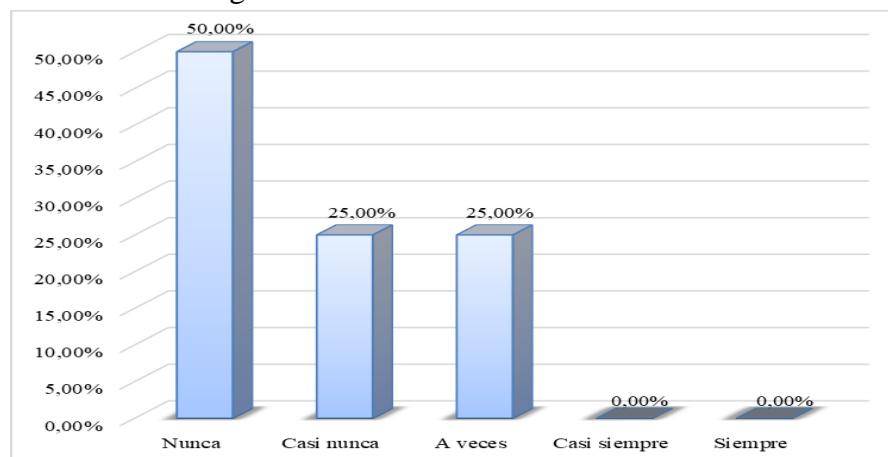
Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	10	50,00
Casi nunca	5	25,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 15

Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 15, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 50% (10) nos informa que **nunca** informan a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares, el 25% (5) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Respecto a la variable: gestión pedagógica

Tabla 16

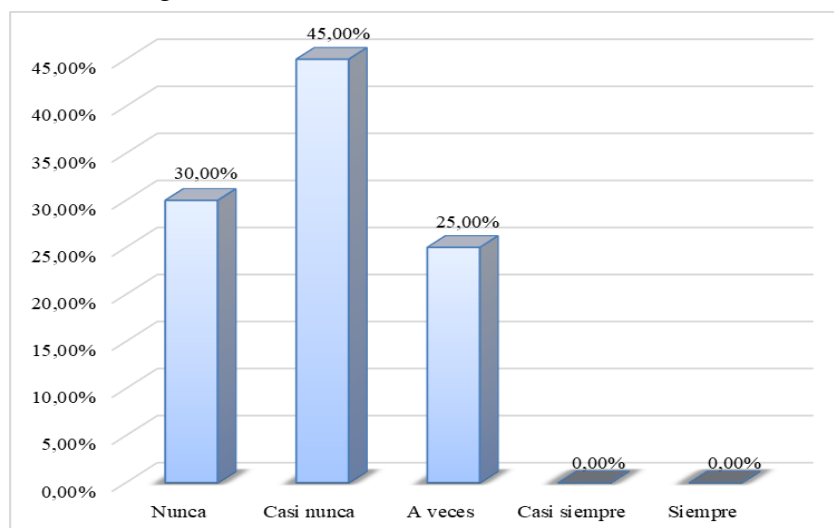
Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	9	45,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 16

Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 16 y figura 16, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** coordinan la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes., el 45% (9) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 17

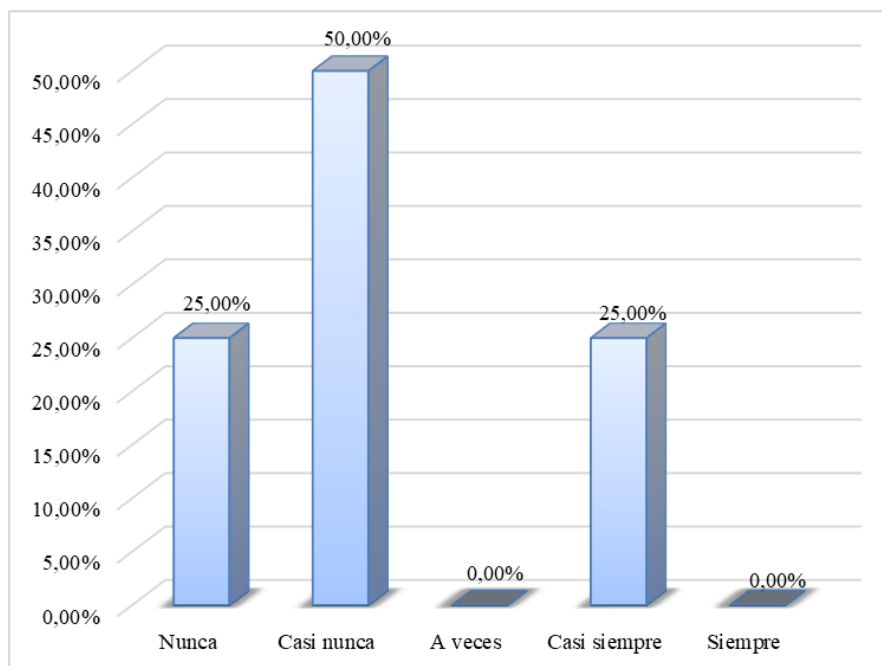
Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	5	25,00
Casi nunca	10	50,00
A veces	0	0,00
Casi siempre	5	25,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 17

Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 17 y figura 17, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 25% (5) nos informa que **nunca** gestionan el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas, el 50% (10) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **casi siempre**.

Tabla 18

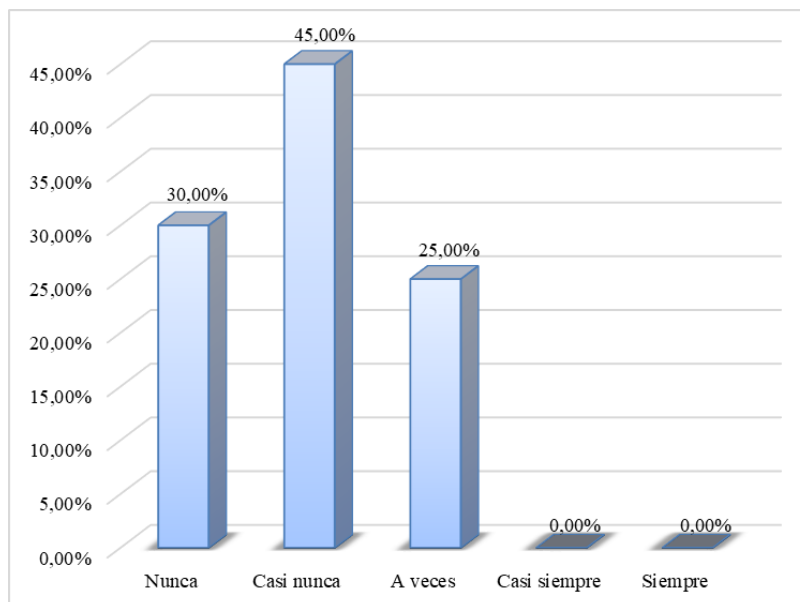
Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	9	45,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 18

Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 18 y figura 18, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** consideran las políticas curriculares dentro del proceso de planificación, el 45% (9) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa **a veces**.

Tabla 19

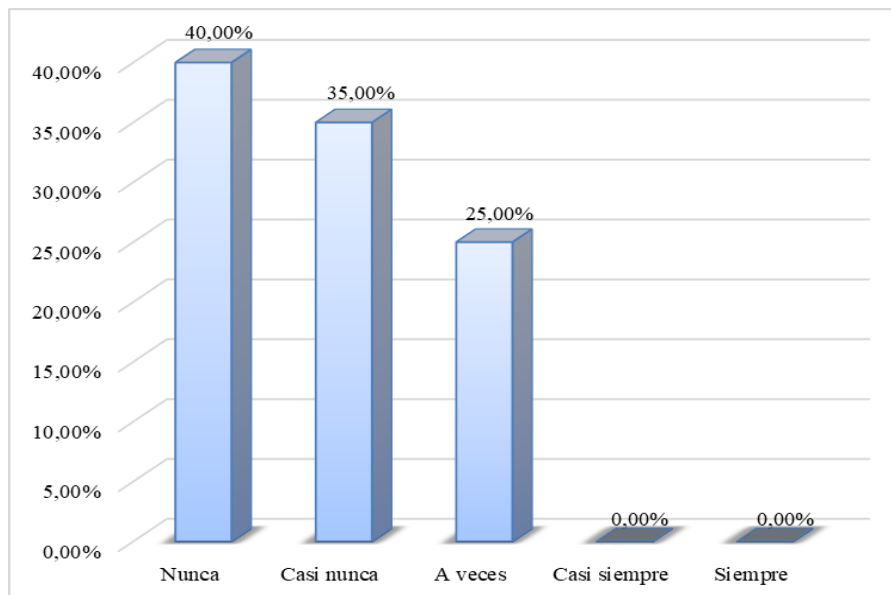
Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	8	40,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	5	25,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 19

Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 19 y figura 10, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 40% (8) nos informa que **nunca** buscan el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación, el 35% (7) nos informa que **casi nunca** y el 25% (5) nos informa que lo hacen **a veces**.

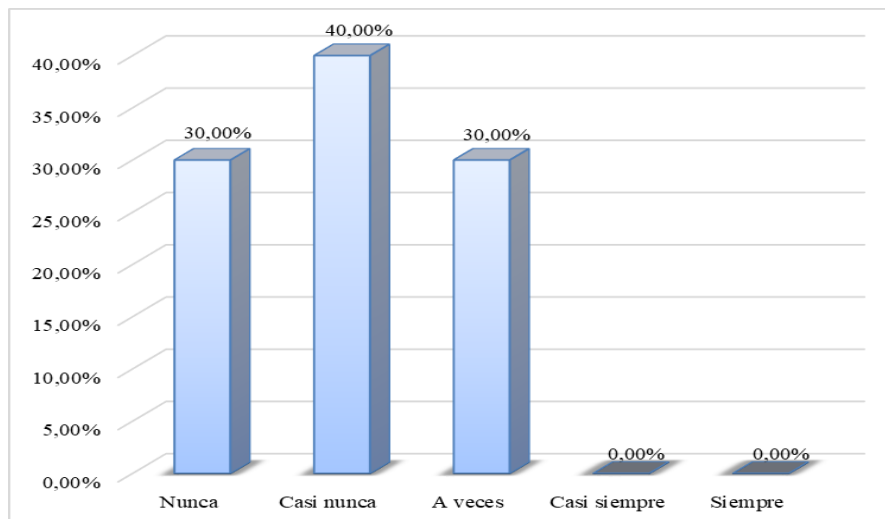
Tabla 20

Diseña un plan de monitoreo.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	8	40,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 20
Diseña un plan de monitoreo.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

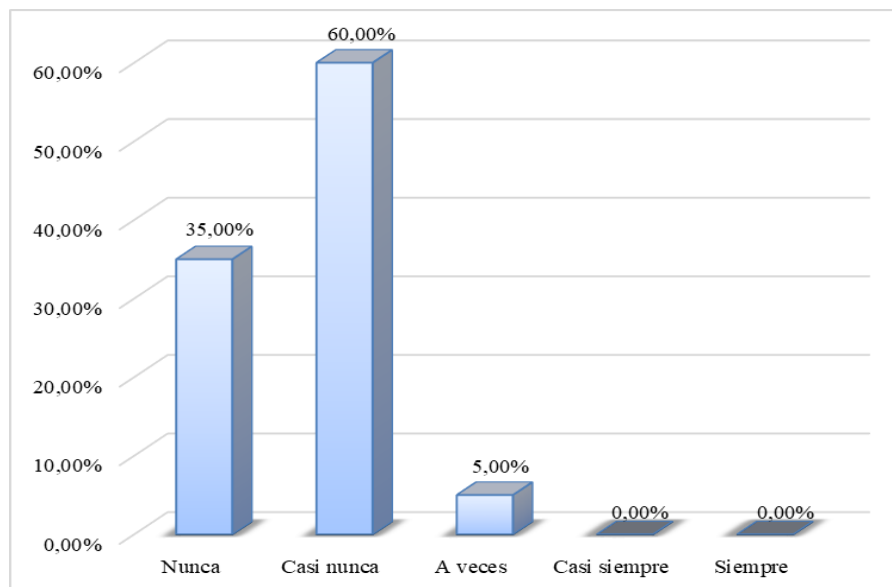
De la tabla 20 y figura 20, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** diseñan un plan de monitoreo, el 40% (8) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 21
Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	7	35,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 21
Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 21 y figura 21, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 35% (7) nos informa que **nunca** cumplen con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas, el 60% (12) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 22

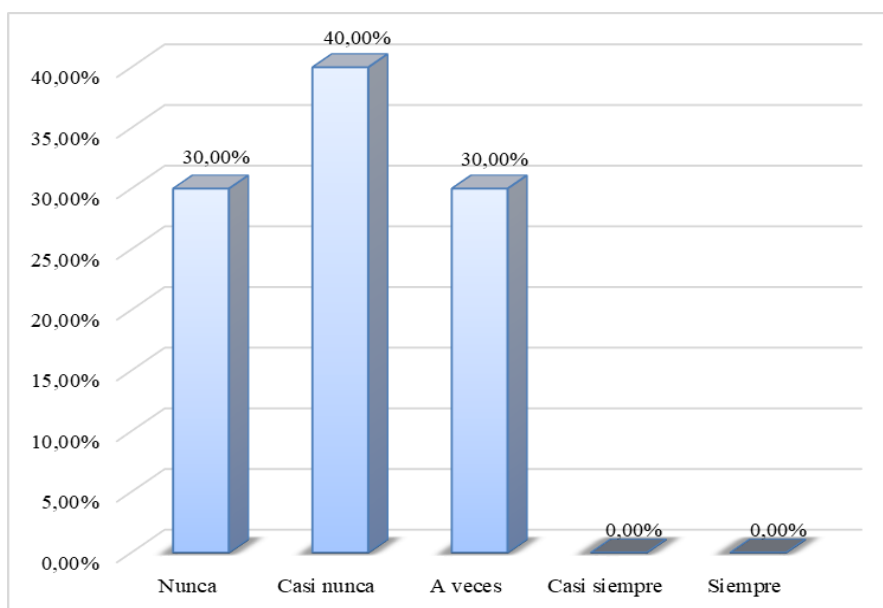
Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	8	40,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 22

Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 22 y figura 22, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** toman en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular, el 40% (8) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 23

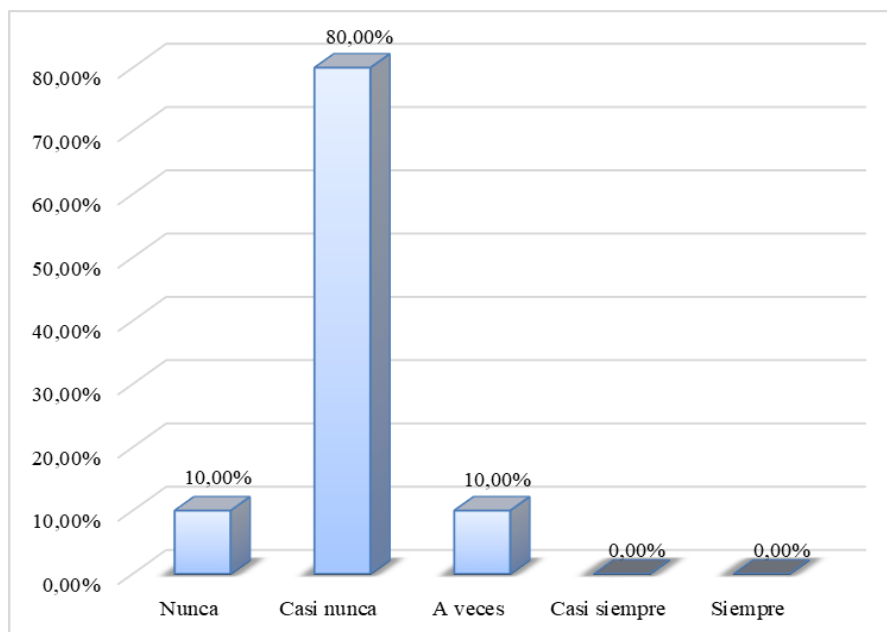
Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	2	10,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	2	10,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 23

Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 23 y figura 23, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 10% (2) nos informa que **nunca** llevan a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos, el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 10% (2) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 24

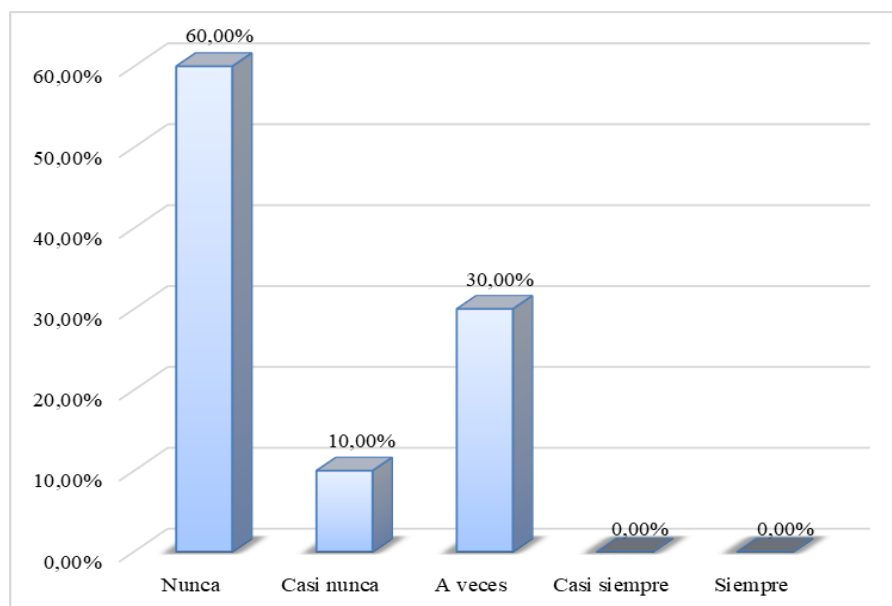
Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	12	60,00
Casi nunca	2	10,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 24

Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 24 y figura 24, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 60% (12) nos informa que **nunca** promueven los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares, el 10% (2) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 25

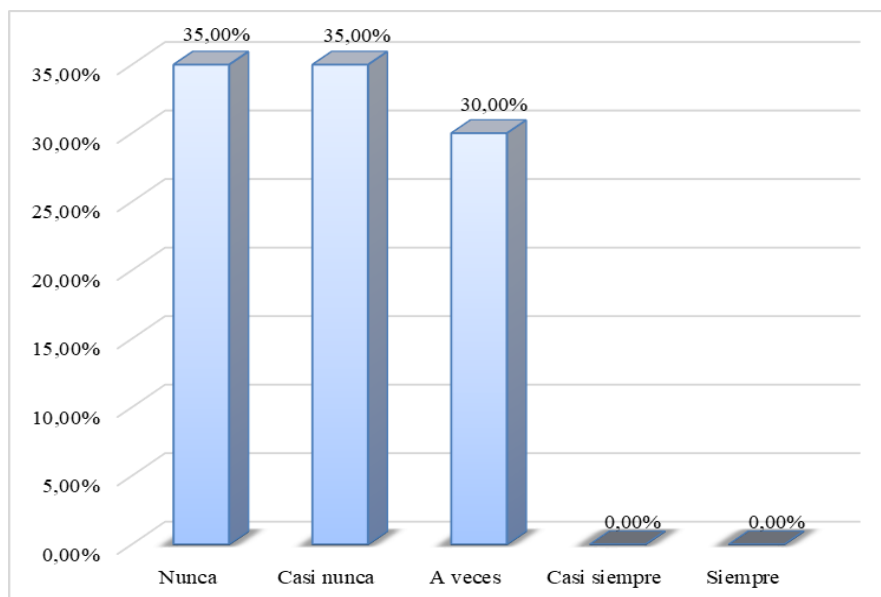
Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	7	35,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 25

Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 25 y figura 25, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 35% (7) nos informa que **nunca** promueven el cumplimiento de las horas efectivas de clase., el 35% (7) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa lo hacen **a veces**.

Tabla 26

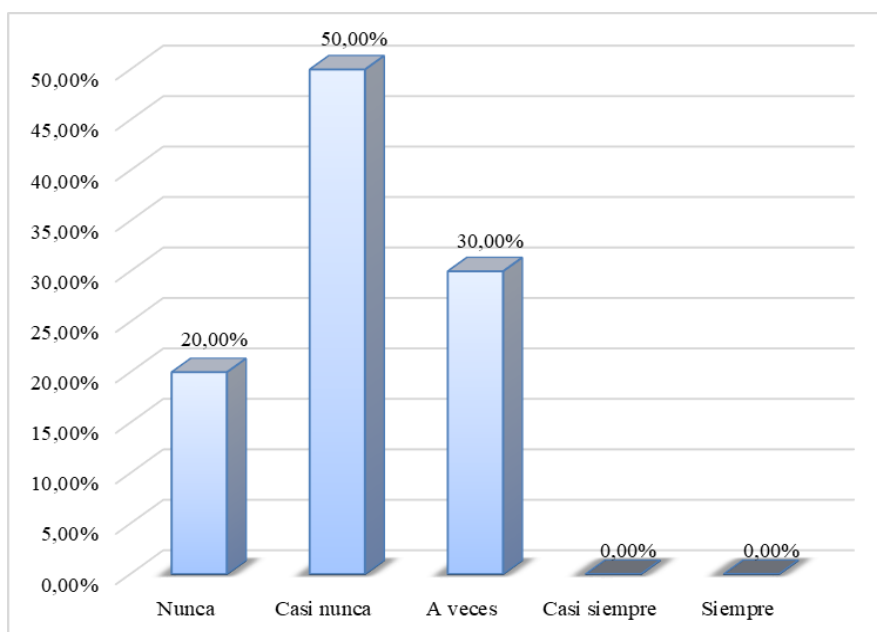
Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	4	20,00
Casi nunca	10	50,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 26

Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 26 y figura 26, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 20% (4) nos informa que **nunca** hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo, el 50% (10) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 27

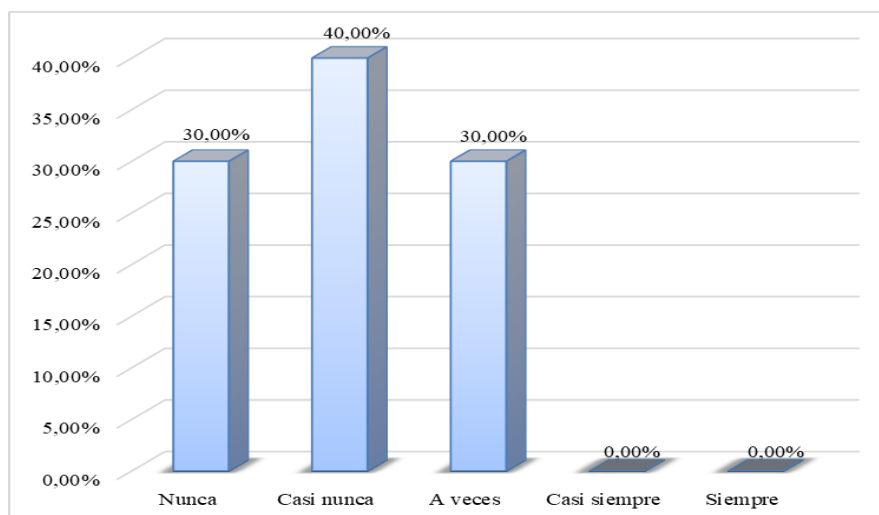
Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	8	40,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 27

Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 27 y figura 27, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones, el 40% (8) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 28

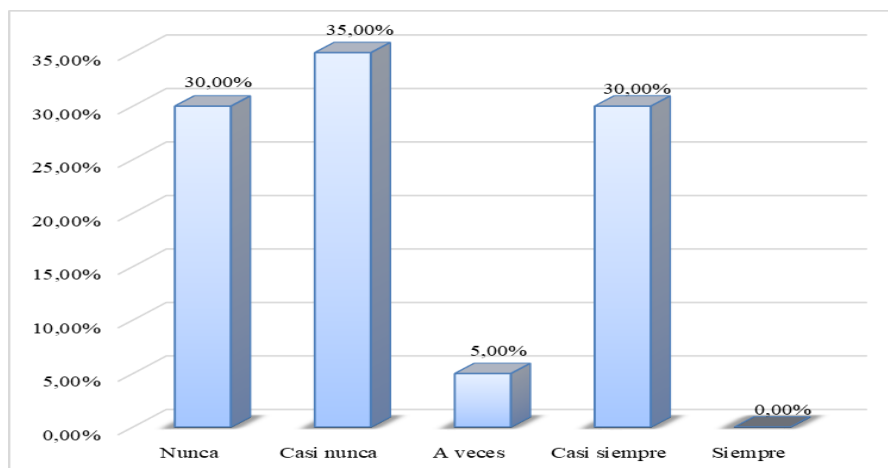
La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	6	30,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 28

La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 28 y figura 28, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** la gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones, el 35% (7) nos informa que **casi nunca**, el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces** y el 30% (6) nos informa que **casi siempre** seleccionan estrategias coherentes para el aprendizaje.

Tabla 29

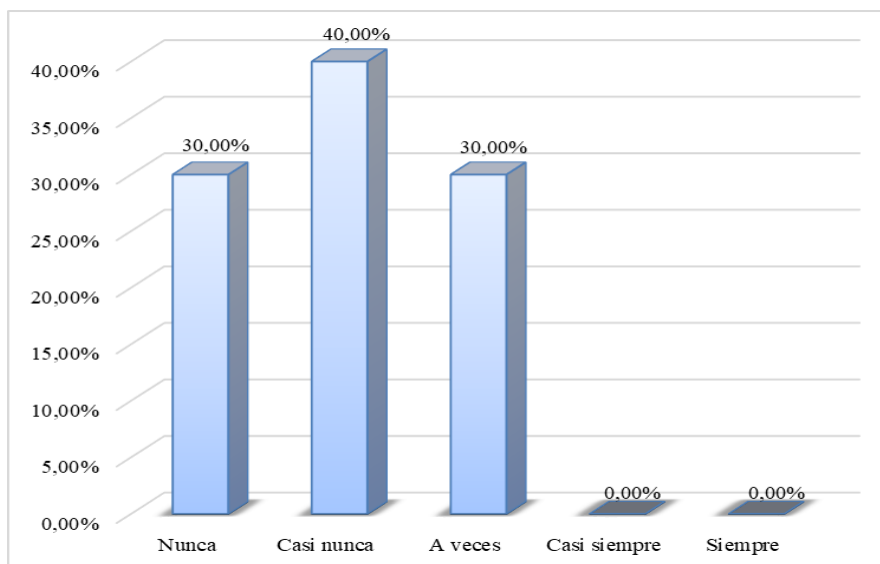
La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	8	40,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 29

La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 29 y figura 29, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** toman decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente, el 40% (8) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 30

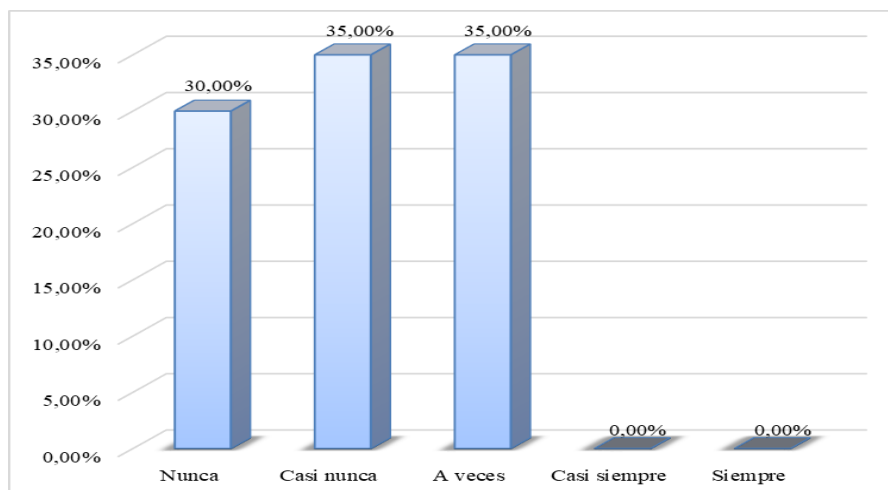
Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	7	35,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 30

Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 30 y figura 30, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** se coordinan con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional, el 35% (7) nos informa que **casi nunca** y el 35% (7) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 31

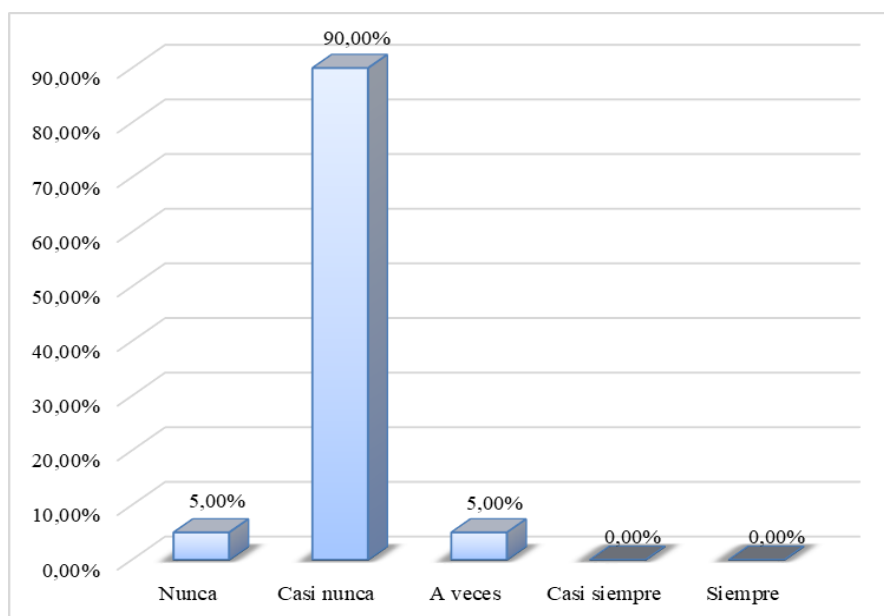
La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00%
Casi nunca	18	90,00%
A veces	1	5,00%
Casi siempre	0	0,00%
Siempre	0	0,00%
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 31

La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 31 y figura 31, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** la comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos, el 90% (18) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 32

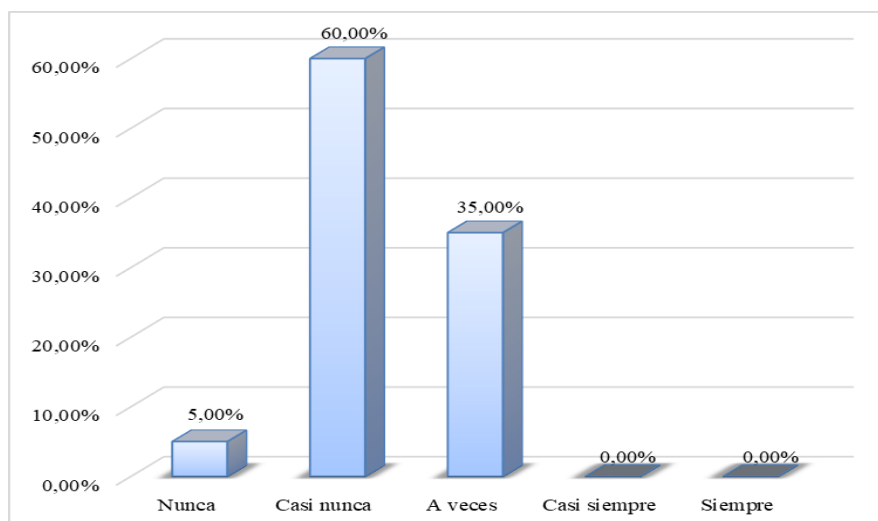
La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	7	35,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 32

La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad..



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 32 y figura 32, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** la comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad. el 60% (12) nos informa que **casi nunca** y el 35% (7) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 33

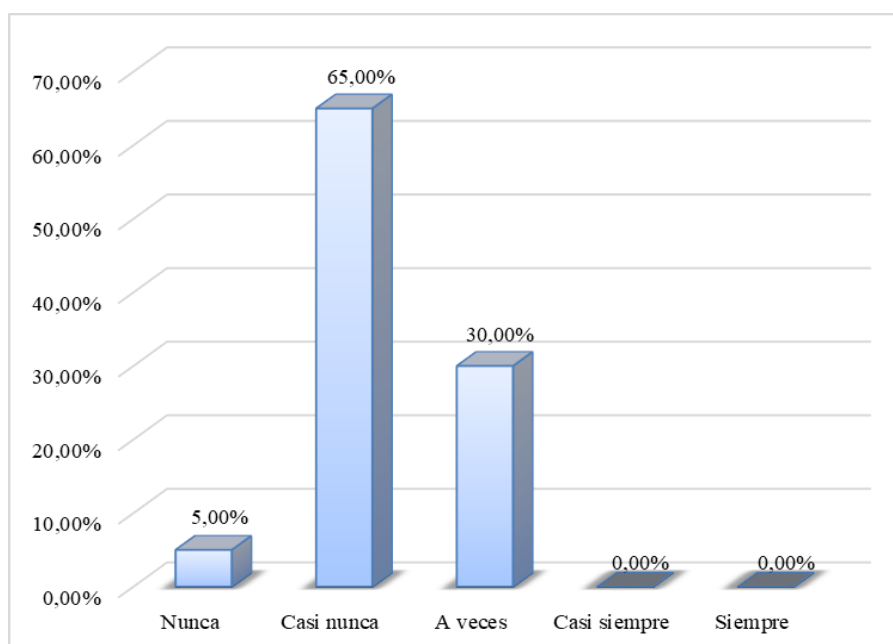
El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00
Casi nunca	13	65,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 33

El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 33 y figura 33, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** los docentes demuestran capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos, el 65% (13) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 34

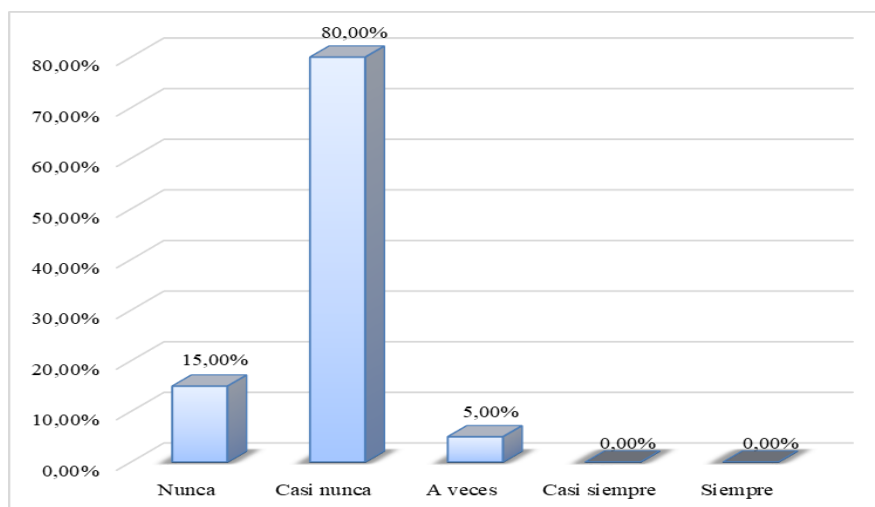
Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 34

Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 34 y figura 34, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje, el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 35

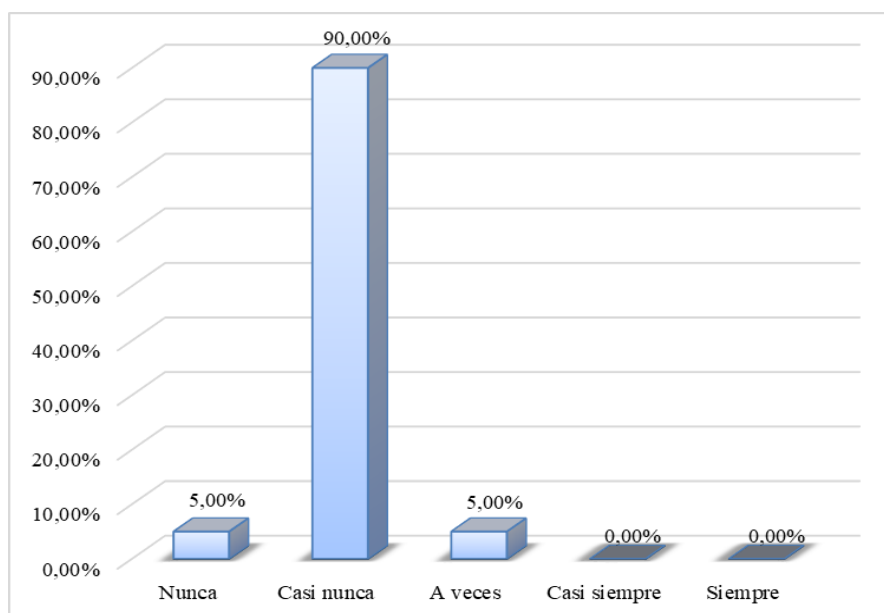
Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00%
Casi nunca	18	90,00%
A veces	1	5,00%
Casi siempre	0	0,00%
Siempre	0	0,00%
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 35

Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 35 y figura 35, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** realizan intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes, el 90% (18) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 36

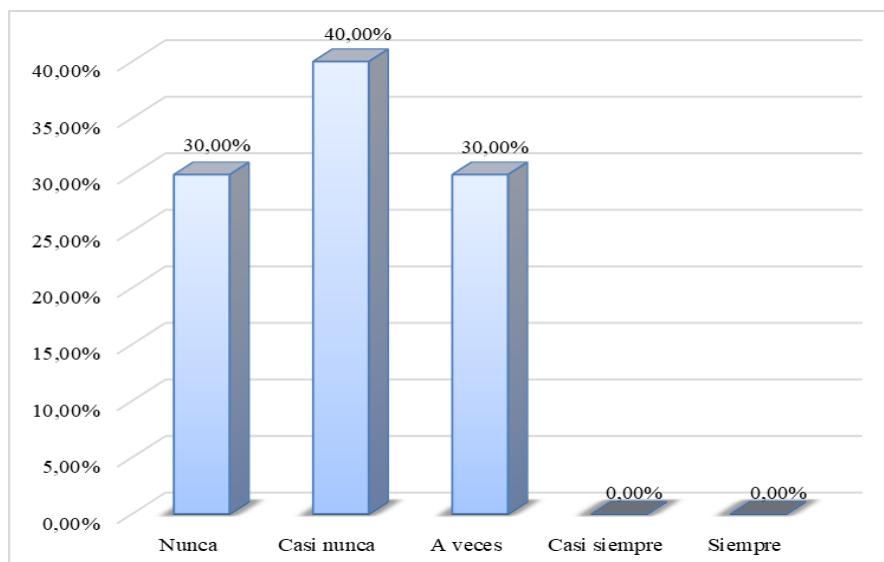
El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	8	40,00
A veces	6	30,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 36

El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 36 y figura 36, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** los docentes dan seguimientos a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas., el 40% (8) nos informa que **casi nunca** y el 30% (6) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 37

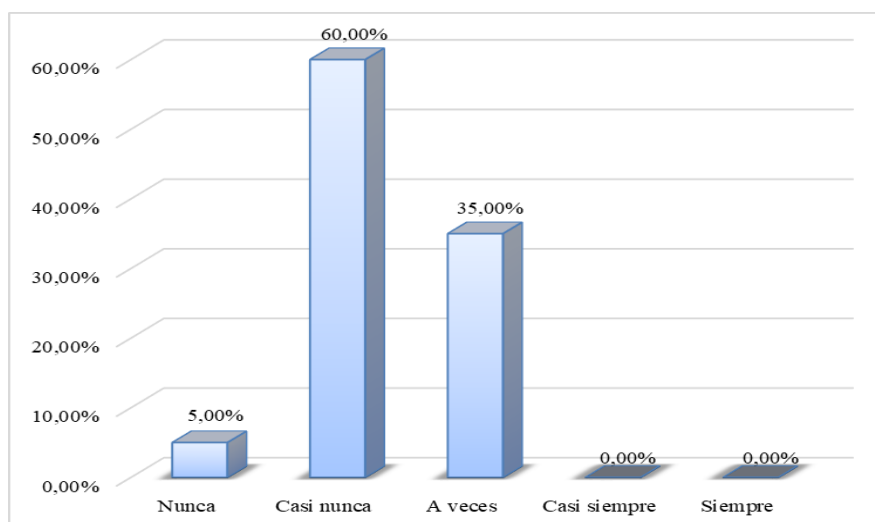
Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	7	35,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 37

Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 37 y figura 37, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** monitorean el trabajo pedagógico y administrativo. el 60% (12) nos informa que **casi nunca** y el 35% (7) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 38

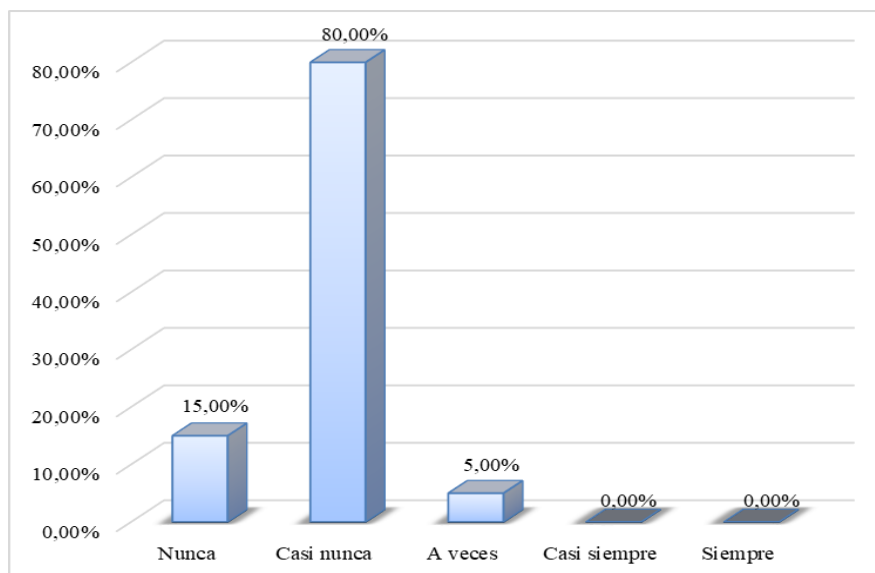
Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 38

Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 38 y figura 38, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** hacen un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente., el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 39

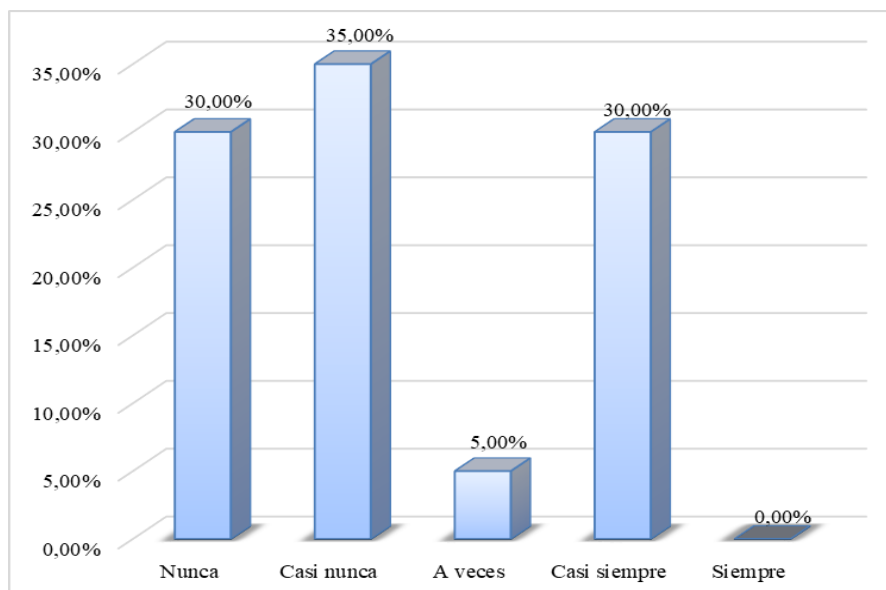
Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	6	30,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 39

Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 39 y figura 39, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso, el 35% (7) nos informa que **casi nunca**, el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces** y el 30% (6) nos informa que **casi siempre** seleccionan estrategias coherentes para el aprendizaje.

Tabla 40

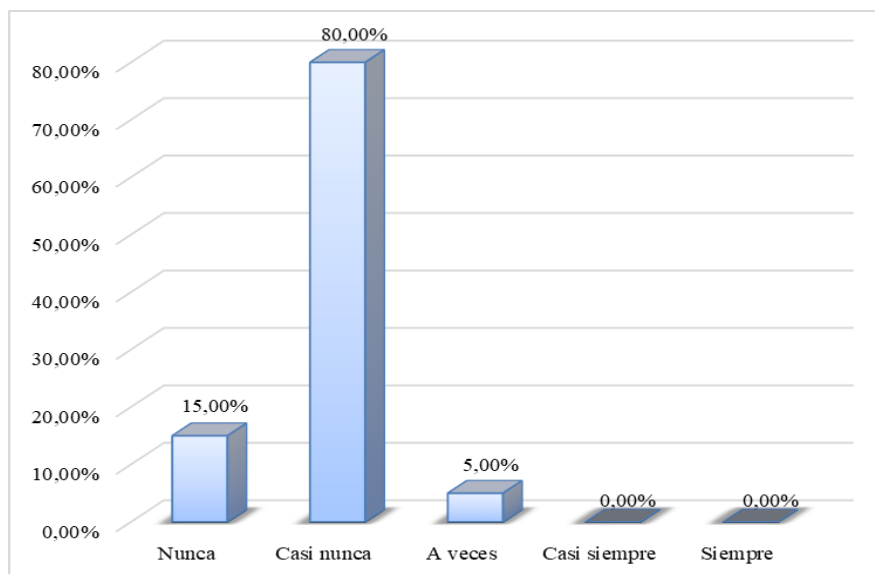
Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 40

Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 40 y figura 40, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** se asesoran sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica, el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 41

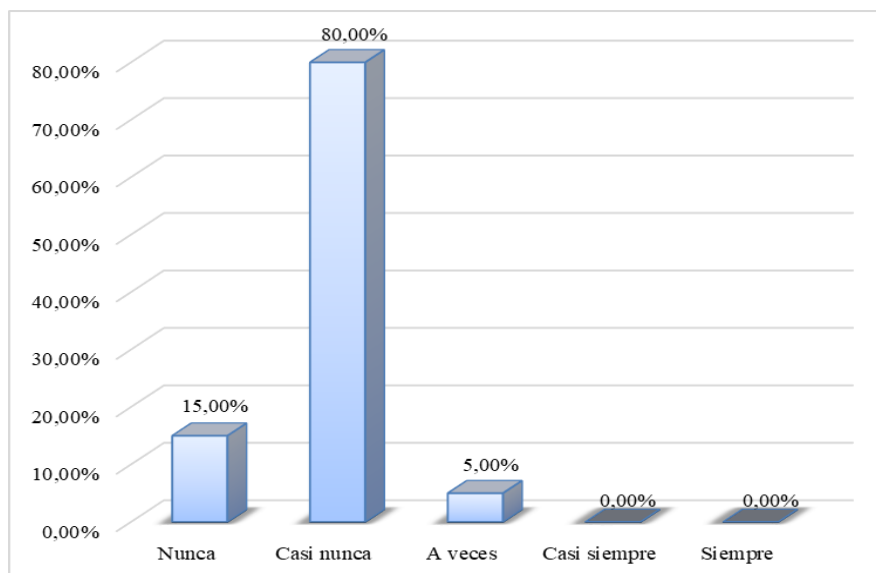
Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 41

Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 41 y figura 41, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** promueven la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes, el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 42

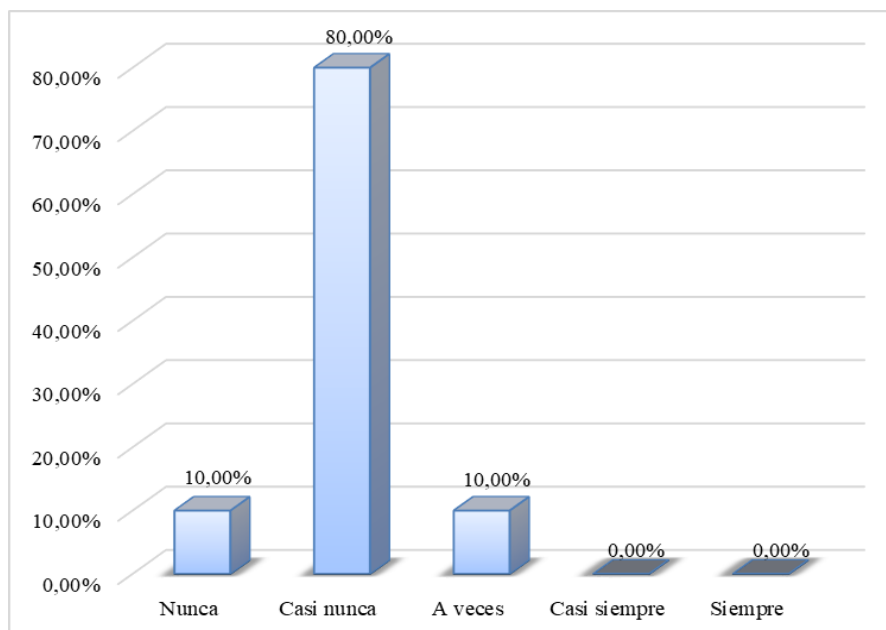
Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	2	10,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	2	10,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 42

Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 42 y figura 42, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 10% (2) nos informa que **nunca** las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados., el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 10% (2) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 43

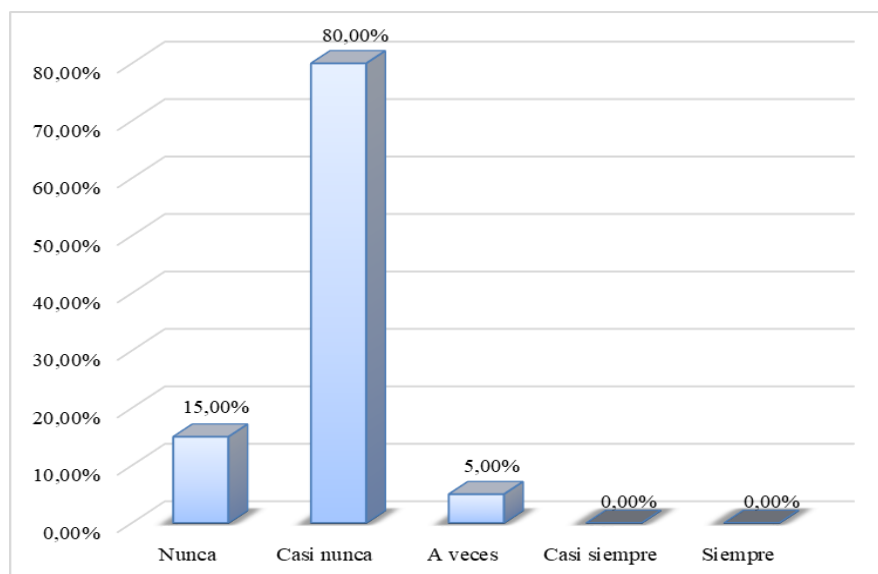
Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	3	15,00
Casi nunca	16	80,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100.00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 43

Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 43 y figura 43, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 15% (3) nos informa que **nunca** comunican con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación, el 80% (16) nos informa que **casi nunca** y el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 44

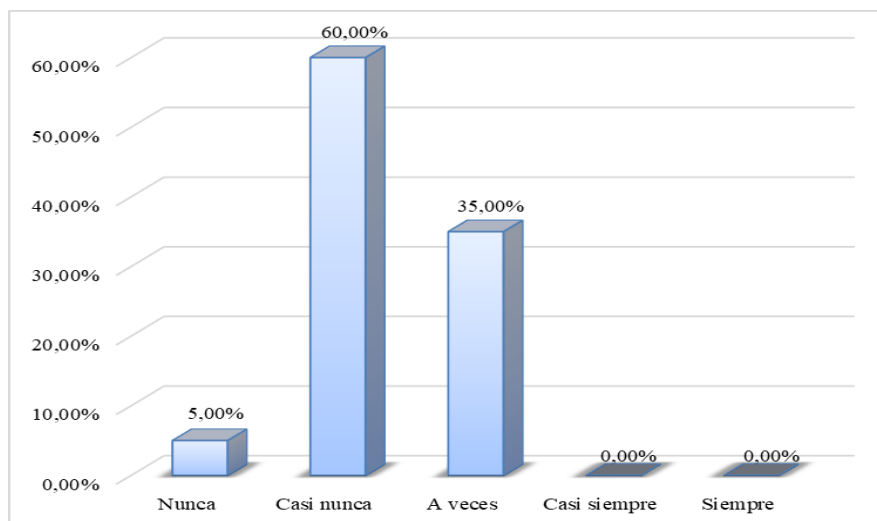
Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	1	5,00
Casi nunca	12	60,00
A veces	7	35,00
Casi siempre	0	0,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes

Figura 44

Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 44 y figura 44, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 5% (1) nos informa que **nunca** utilizan los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes, el 60% (12) nos informa que **casi nunca** y el 35% (7) nos informa que lo hacen **a veces**.

Tabla 45

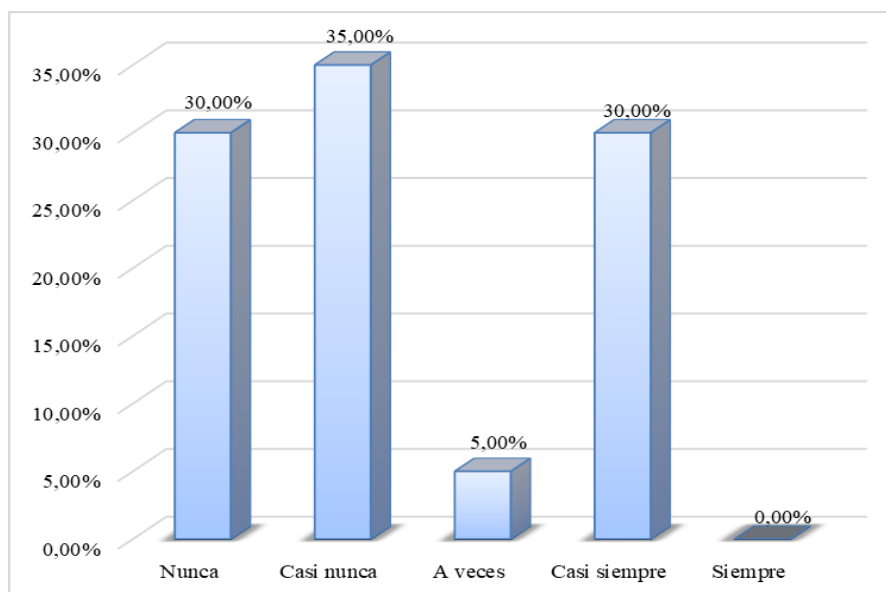
Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.

Alternativa	fi	hi%
Nunca	6	30,00
Casi nunca	7	35,00
A veces	1	5,00
Casi siempre	6	30,00
Siempre	0	0,00
Total	20	100,00

Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.

Figura 45

Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Datos tomados del cuestionario aplicado a los docentes.
Elaboración propia.

Interpretación:

De la tabla 45 y figura 45, se obtuvo del 100% de los encuestados representado por los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que **nunca** utilizan los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje., el 35% (7) nos informa que **casi nunca**, el 5% (1) nos informa que lo hacen **a veces** y el 30% (6) nos informa que **casi siempre** seleccionan estrategias coherentes para el aprendizaje.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hi. Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

Ho. No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

a) Criterio: Si el valor de significancia bilateral (p) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

b) Determinación estadística de prueba:

Se utilizó el estadístico adecuado para la prueba correlacional de Pearson.

El valor r de Pearson se determinó con el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Desempeño laboral docente
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,475*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	20	20
Desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,475*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Desempeño laboral docente
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,475*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	20	20
Desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,475*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

c) Decisión:

Como el p -valor = 0,034 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto se relaciona significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022; asimismo se observa que el valor estadísticos r de Pearson es igual a 0,475 nos indica que existe una correlación moderada pero significativa con un nivel de confianza de 95%.

Hipótesis específica 1

Hi. Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ho. No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

a) Criterio: Si el valor de significancia bilateral (p) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

b) Determinación estadística de prueba:

Se utilizó el estadístico adecuado para la prueba correlacional de Pearson.

El valor r de Pearson se determinó con el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Preparación del aprendizaje
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,318
	Sig. (bilateral)		,171
	N	20	20
Preparación del	Correlación de Pearson	,318	1

aprendizaje	Sig. (bilateral)	,171	
	N	20	20

c) Decisión:

Como el p-valor = 0,171 es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto no se relaciona significativamente en la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Hipótesis específica 2

Hi. Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Ho. No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

a) Criterio: Si el valor de significancia bilateral (p) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

b) Determinación estadística de prueba:

Se utilizó el estadístico adecuado para la prueba correlacional de Pearson.

El valor r de Pearson se determinó con el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Enseñanzas para el aprendizaje
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,403
	Sig. (bilateral)		,078
	N	20	20
Enseñanzas para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,403	1
	Sig. (bilateral)	,078	
	N	20	20

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Preparación del aprendizaje
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,318
	Sig. (bilateral)		,171
	N	20	20
Preparación del aprendizaje	Correlación de Pearson	,318	1
	Sig. (bilateral)	,171	
	N	20	20

c) Decisión:

Como el p-valor = 0,078 es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto no se relaciona significativamente en la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

Hipótesis específica 3

Hi. Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

H₀. No existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.

a) Criterio: Si el valor de significancia bilateral (p) es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

b) Determinación estadística de prueba:

Se utilizó el estadístico adecuado para la prueba correlacional de Pearson.

El valor r de Pearson se determinó con el software SPSS, obteniéndose los siguientes resultados:

Correlaciones

		Acompañamiento Pedagógico	Gestión de la escuela y comunidad
Acompañamiento Pedagógico	Correlación de Pearson	1	,520*
	Sig. (bilateral)		,018
	N	20	20
Gestión de la escuela y comunidad	Correlación de Pearson	,520*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

c) Decisión:

Como el p-valor = 0,018 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto se relaciona significativamente en la gestión

evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, asimismo se observa que el valor estadístico r de Pearson es igual a 0,520 nos indica que existe una correlación moderada pero significativa con un nivel de confianza de 95%.

5.3. Discusión de resultados

En este capítulo se ofrece un análisis de la cuestión problemática, apoyado por las referencias teóricas pertinentes, la hipótesis general y la contribución científica del estudio.

Contrastación con los Referentes Bibliográficos

Los resultados de este estudio indican que la estrategia de trabajo a distancia, tal como la perciben los educadores interrogados, no se ejecuta eficazmente en lo que respecta a las políticas de orientación pedagógica, orientación didáctica, actitudes y valores, y procedimientos de intervención. Se cree que el método de trabajo a distancia incluye improvisaciones y opera fuera del ambiente real de la institución. Esto implica que los planes de mejora no están alineados con los requerimientos y deseos genuinos de la comunidad educativa, por lo que impactan negativamente en la gestión pedagógica. El escenario actual se caracteriza por una disminución del nivel de satisfacción, debido principalmente a la impresión de un ambiente de trabajo desfavorable y a la inadecuada valoración y reconocimiento del esfuerzo del docente.

En relación a ello, los resultados que se obtuvieron en la Tabla N° 1 referidos a la estrategia del trabajo remoto indican que 10 docentes equivalente al 50% señalan que nunca analizan las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa; 5 docentes equivalente al 25% señalan que casi nunca lo consideran; 5 docentes equivalente al 25% señalan que a veces lo consideran pertinentes dichos análisis.

Los datos indican que esta variable se encuentra en el nivel Deficiente y Regular es decir existen inconvenientes en la institución especialmente en aspectos de estrategia del trabajo remoto.

Estos datos coinciden con el autor Cortés, et al. (2020), en su tesis denominado: La conclusión a la que se llega es que los profesores demuestran una falta de compromiso con la institución educativa debido a una insuficiente implicación en el proceso pedagógico y en los planes de mejora continua. Además, no desarrollan activamente proyectos de investigación individuales o colectivos, no se comprometen con la innovación pedagógica y no promueven el trabajo colaborativo con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Reconocer la importancia del trabajo a distancia dentro de las instituciones educativas, ya que sirve para mejorar la administración pedagógica y, por tanto, fomentar avances en el aprendizaje de los alumnos.

Es importante la estrategia del trabajo remoto de los docentes cuando cumplen con la gestión curricular, cuando motiven el proceso de enseñanza

en las aulas y realicen gestiones con la comunidad. Es decir, el trabajo remoto es primordial para que la institución educativa cumpla los objetivos pedagógicos.

Para Conner (2003) El concepto de trabajo a distancia consiste en utilizar la tecnología como herramienta o medio para realizar el trabajo fuera del entorno tradicional de la oficina o el lugar de trabajo. Implica la disposición a prestar servicios a petición del cliente y el aprovechamiento de la cibernética como espacio de trabajo colaborativo para las empresas. Según Shekhar (2006), el trabajo a distancia se refiere a la realización de funciones organizativas sin presencia física, sino que se basa en el uso de la tecnología con fines de información y comunicación.

Para Valencia (2018), el trabajo a distancia se refiere a la realización de tareas laborales estipuladas en un acuerdo contractual, que se llevan a cabo en un lugar distinto al del empleador. Como afirman Stone, Horan y Flaxman (2018), los trabajadores a distancia realizan su trabajo desde sus residencias, utilizando equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicativa, y entregan sus resultados en plazos especificados.

Así también la Tabla N° 22, referido a la gestión pedagógica docente indica los docentes (20) lo siguiente: El 30% (6) nos informa que nunca toman en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular, el 40% (8) nos informa que casi nunca y el 30% (6) nos

informa que lo hacen a veces. De acuerdo a los datos obtenidos sobre la variable gestión pedagógica, el nivel que presenta es Regular.

Analizando los resultados de las dos variables, se puede ver que el primero incide en la segunda; es decir para que exista un alto nivel de gestión pedagógica también tiene que existir una buena aplicación de la estrategia del trabajo remoto.

De esta manera Cubas y Ríos (2021), en la tesis titulada Los resultados sugieren que el trabajo a distancia influye en el rendimiento laboral del profesorado de la institución educativa María Inmaculada Trujillo. Sin embargo, es importante señalar que no existe una correlación clara entre el nivel de carga de trabajo a distancia y el rendimiento laboral resultante de los docentes.

Quispe (2018), en su tesis titulado: El estudio titulado "Gestión Pedagógica y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la UGEL-Huancayo; 2018" establece que existe una correlación moderada entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la UGEL-Huancayo; 2018, evidenciada en los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Discusión con la contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el p-valor = 0,034 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto se relaciona significativamente en la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022; asimismo se observa que el valor estadísticos r de Pearson es igual a 0,475 nos indica que existe una correlación moderada pero significativa con un nivel de confianza de 95%.

Las teorías expuestas proporcionan una base sólida para examinar las variables objeto de investigación, con las que se comparan nuestros resultados.

Según el informe de la UNESCO (2011), la incorporación de este proceso se considera esencial en el funcionamiento de las instituciones educativas y sus integrantes. En esencia, el dominio de la enseñanza y el aprendizaje abarca diversos marcos conceptuales relativos al proceso de instrucción y adquisición de conocimientos. Incluye la diversificación de los planes de estudio, la aplicación de programas estructurados dentro del proyecto curricular (PCI), la utilización de estrategias metodológicas y pedagógicas, la evaluación de los resultados del aprendizaje y la incorporación de materiales y recursos didácticos. Además, abarca las contribuciones de los educadores, las metodologías pedagógicas, la aplicación de planes y programas curriculares, la administración de

métodos pedagógicos y técnicas de instrucción, las metodologías de enseñanza, las relaciones entre alumnos y profesores, el desarrollo profesional y la formación continua de los profesores para mejorar sus competencias y habilidades, entre otros factores (p. 36).

Los resultados mencionados ponen de relieve la importancia de la técnica del trabajo a distancia en la administración educativa. En cuanto a los marcos teóricos que sustentan la investigación, se eligió la variable del trabajo a distancia de acuerdo con la teoría del Home Office (HO), también conocida como trabajo desde casa. Esta teoría aboga por la implantación de un tipo fundamental de teletrabajo, ya sea de forma permanente o parcial. Según esta teoría, para mejorar la productividad laboral, la asignación de tareas debe reestructurarse entre el entorno tradicional de la oficina y el entorno doméstico (Aquiye, 2018). Este método surgió en la década de 1970 en Estados Unidos como respuesta a la inmovilidad de los individuos derivada de la crisis del petróleo y la escasez de combustible. Se intentó abordar el problema trasladando las tareas de los entornos de oficina tradicionales a entornos de trabajo remotos, de ahí que se enfatizara el concepto de teletrabajo. En años posteriores, el uso de esta modalidad tuvo un crecimiento significativo en muchos estados, acompañado del desarrollo de estrategias efectivas de gestión del tiempo (Aquiye, 2018).

De acuerdo a Caman (2020) la prevalencia del trabajo a distancia en Perú pone de relieve la importancia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Sin embargo, una dependencia excesiva de estas tecnologías puede tener consecuencias negativas en el lugar de trabajo. Para abordar esta cuestión, se ha introducido el concepto del derecho a desconectarse virtualmente fuera del horario laboral. Este concepto pretende mitigar riesgos psicosociales como la fatiga cibernética, la depresión, el tecnoestrés y la ansiedad. Aplicando medidas de apoyo al derecho a desconectar, se puede mejorar el bienestar de los empleados, lo que en última instancia beneficia a todos los colaboradores.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados hallados en la presente investigación es un aporte importante a la comunidad científica que centra sus estudios en la estrategia del trabajo remoto y la gestión pedagógica como mecanismo referencial para potenciar la gestión curricular, didáctica y evaluativa a los docentes de la institución educativa.

El coeficiente de correlación de Pearson, denotado como $r=0,475$, sugiere un nivel moderado de conexión entre las variables de la estrategia de trabajo a distancia y la gestión pedagógica de los instructores. Esta correlación es positiva, lo que indica una relación directa entre ambas variables. Estos resultados nos permitirán generar

nuevas investigaciones explicativas y experimentales destinadas a explorar otros elementos vinculados a las variables, así como a concebir técnicas innovadoras para mejorar su rendimiento.

A partir de las conclusiones, se pueden recomendar varias medidas estratégicas a los directivos y profesores de la Institución Educativa. En primer lugar, es imperativo que los directivos, que fungen como líderes pedagógicos y administrativos, reconozcan su papel como educadores e incorporen este aspecto en sus procesos de toma de decisiones. Adicionalmente, es aconsejable establecer un equipo de trabajo diverso, democrático y participativo que potencie la gestión de la instrucción pedagógica, permitiendo a la institución atender eficazmente los retos y requerimientos de la comunidad educativa. Por último, es fundamental mantener una comunicación abierta y efectiva con todos los actores de la institución educativa.

Además, esta investigación servirá como antecedentes para otras investigaciones que desean profundizar el estudio sobre la gestión pedagógica, se tendrá como referencia los resultados de esta investigación para contrastarla con nuevas investigaciones en el ámbito educativo.

CONCLUSIONES

La progresión de la investigación ha facilitado la consecución de los objetivos predeterminados, al tiempo que ha permitido validar las hipótesis operativas, en consonancia con las conclusiones del estudio:

1. El valor de correlación de Pearson $r=0,034$ nos indica que existe un moderado grado de correlación, pero significativa entre las variables estrategia del trabajo remoto y la gestión pedagógica docente; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue $R^2=0,475$; esto significa que el 47,50% de los encuestados opinan que la gestión pedagógica docente depende de la forma de la estrategia del trabajo remoto de la institución educativa.
2. El valor de correlación de Pearson $r=0,171$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto no se relaciona significativamente en la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.
3. El valor de correlación de Pearson $r=0,078$ es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula, por lo

tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto no se relaciona significativamente en la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

4. El valor de correlación de Pearson $r=0,018$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, se afirma que la estrategia del trabajo remoto se relaciona significativamente en la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022, asimismo se observa que el valor estadísticos r de Pearson es igual a $0,520$ nos indica que existe una correlación moderada pero significativa con un nivel de confianza de 95%.

SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

1. La Dirección Regional de Educación Huánuco en concordancia con las UGELS de la región deben implementar estrategia del trabajo remoto que posibiliten la gestión pedagógica de los docentes.
2. El director como líder debe promover estrategias de trabajo remoto, para potenciar las habilidades de los docentes y de esa manera mejorar la gestión pedagógica de los docentes.
3. El director de la Institución Educativa debe potenciar la gestión pedagógica de los docentes dentro de la comunidad educativa. Esto puede lograrse promoviendo su participación activa, fomentando el estudio continuo y el desarrollo profesional, así como organizando actividades recreativas y culturales. Estas iniciativas deben llevarse a cabo de forma que se minimice cualquier posible incomodidad asociada a la enseñanza y, en su lugar, se fomente un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal de los profesores. El objetivo último es emplear estrategias que mejoren la experiencia de aprendizaje de los alumnos.
4. Los directivos, docentes, trabajadores administrativos y demás actores relevantes deben establecer ambientes propicios que prioricen la comunicación, la conciliación y la integración. Estos factores son cruciales para fomentar un clima institucional positivo que se alinee con la gestión pedagógica de todos los miembros de la comunidad educativa, a la vez que atienda las demandas, necesidades y expectativas institucionales.

REFERENCIAS

- Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: Factor de calidad, necesidad y problema* (Vol. 24). Educa.
- Borges, JL. (2006) *Modelo de gestión del postgrado a distancia* [Tesis doctoral]. Santiago de Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas Frank País.
- Conner, D. (2003). Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 133–147.
- Cornejo, M. (2018) *Gestión pedagógica del docente y grupos de interaprendizaje en las instituciones educativas de nivel de educación primaria*, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Puno, Perú.
- Echeita, G. (2008). *Inclusión y exclusión educativa: voz y quebranto*. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2, 19-29.
- Felder, R. y Brent, R. (2007) *Aprendizaje cooperativo*. Departamento de Ingeniería Química, Universidad Estatal de Carolina del Norte.
- Graden, L., & Bauer, M. (1999). *Enfoque colaborativo para apoyar al alumnado y profesorado de aulas inclusivas*. (S. Stainback, & W. Stainback, Edits.) Madrid, España: Narcea.
- Guitert y Giménez. (2000). *el trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje*. Barcelona: Gedisa.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- John – Steiner, V. (1995) *Pluralismo cognitivo: un enfoque sociocultural*. *Mente, cultura y actividad*. *Revista internacional*.

- Johnson, D. Et All (2005) *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Ed. Paidós. Buenos aires.
- La Torre, A. Del Rincón, D y Arnaj, J. (2003). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona, España.
- Lujambio, A. (2019). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Chile: Secretaría de Educación Pública.
- Marca, B. (2007) *Competencias básicas: hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid. Narcea.
- Ministerio de educación del Perú (2015) *Rutas de aprendizaje*.
- Ministerio de trabajo. (2020). Orientación para implementar el trabajo remoto en las entidades públicas en el marco de la emergencia por el COVID -19. Poder ejecutivo. Lima: Consejo de Ministros. https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Pautas_para_implementar_trabajo_remoto_Covid19.pdf
- Ñaupas, H; Mejía E.; Novoa E. & Villagomez A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (4ª ed).
- Palloff, R, Pratt, K. (2005). *Colaborando en línea. Aprendiendo juntos en comunidad*, San Francisco, CA: John Wiley and Sons.
- Pinto, W. (2016) *Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de Mollendo -2016*, Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.
- Quispe, L. (2018) *Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la UGEL-Huancayo; 2018*, Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú.

- Regalado, J. (2016). *Gestión del liderazgo directivo pedagógico y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la institución educativa Francisco Vidal Laos. Supe -Barranca*. Lima 2018. Perú. Editorial: Igobernanza.
- Santos, M. (1999). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- UNESCO (2011) *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Valencia, A. (2018). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., (12) 41, 203-226.
- Vargas, C. Delgado, J. (2010). *El liderazgo y gestión*. Barcelona: Paidós.
- Zañartu C., L. M. (2003) *Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de Diálogo Interpersonal y en Red. Contexto Educativo*. Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías. N 28, año V.
- Zenteno, M. (2009) *La actitud del docente frente al cambio. Retos a los que se enfrenta*. Trabajo presentado en el XXII Congreso Nacional de Enseñanza de las Matemáticas.

ANEXOS

**TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrategias del trabajo remoto</p> <p>Variable 2</p> <p>Gestión pedagógica</p>
<p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre las</p>	<p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.</p> <p>Establecer qué relación entre las estrategias del trabajo remoto y la</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión curricular de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.</p> <p>Existe relación directa significativa entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión didáctica de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco</p> <p>Existe relación directa significativa</p>	<p>Dimensiones (sub variables)</p> <p>Variable 1</p> <p>Planificación de actividades de aprendizajes</p> <p>Acompañamiento al estudiante</p> <p>Comunicación con padres de familia</p> <p>Variable 2</p> <p>Gestión curricular</p> <p>Gestión didáctica</p> <p>Gestión evaluativa</p>

estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco?	gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.	entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión evaluativa de los docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco.	
---	---	---	--



Anexo 02. Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: 16/11/2022

TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO

OBJETIVO: Determinar la relación entre las estrategias del trabajo remoto y la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa N° 32615 de Santa Rita Alta, Chaglla, Huánuco, 2022.

INVESTIGADORA: Abner Huerta Daza

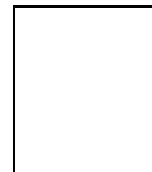
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:  _____



Firma del investigador responsable:  _____

Huánuco 16 noviembre, 2022

Anexo N° 03: Instrumentos

CUESTIONARIO N° 01: EL TRABAJO REMOTO

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la **TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO**, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) *totalmente de acuerdo* - (4) *de acuerdo* - (3) *indeciso* - (2) *en desacuerdo* (1) *totalmente en desacuerdo*.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE					
1. Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.					
2. Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa					
3. Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.					
4. Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.					
DIMENSIÓN: ACOMPAÑAMIENTO AL ESTUDIANTE					
5. Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.					
6. Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.					
7. Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)					
8. Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
9. Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en					

Casa.					
10. Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.					
DIMENSIÓN: ACOMPAÑAMIENTO CON PADRES DE FAMILIA					
11. Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.					
12. Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo					
13. Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.					
14. Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.					
15. Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.					

CUESTIONARIO N° 02: GESTIÓN PEDAGÓGICA

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la **TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO**, Es de aclarar que la información brindada por usted es exclusivamente para dicho trabajo de investigación.

(5) totalmente de acuerdo - (4) de acuerdo - (3) indeciso - (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo.

INDICADORES	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR					
1. Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.					
2. Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.					
3. Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación					
4. Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.					
5. Diseña un plan de monitoreo.					
6. Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.					
7. Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.					
8. Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.					
9. Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.					
10. Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.					
DIMENSIÓN: GESTIÓN DIDÁCTICA					
11. Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en					

equipo.					
12. Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones					
13. La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.					
14. La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente					
15. Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.					
16. La comunicación en la I.E. funciona eficazmente en todos los ámbitos.					
17. La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.					
18. El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos					
19. Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje					
20. Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes					
DIMENSIÓN: GESTIÓN EVALUATIVA					
21. El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.					
22. Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.					
23. Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.					
24. Secorrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.					
25. Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.					
26. Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,					
27. Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar					

los aprendizajes esperados.					
28. Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,					
29. Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.					
30. Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO 03
FORMATO DE VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Abner Huerta Daza

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable 1: Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	4	4
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	4	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	4
	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	4	4	4	4

	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	4	4	4
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	4	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	4	4
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (**X**) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Abner Huerta Daza

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable 2: Gestión pedagógica

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	4	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	4
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	4	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	4	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	4	4	4
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	4	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	4	4
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	4	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	4
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Abner Huerta Daza

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable 1: Estrategias de trabajo remoto

DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación de actividades de aprendizaje	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa	4	4	4	4
	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.	4	4	4	4
	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura.	4	4	4	4
Acompañamiento al estudiante	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.	4	4	4	4
	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.	4	4	4	4

	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)	4	4	4	4
	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje	4	4	4	4
	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.	4	4	4	4
	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.	4	4	4	4
Comunicación con padres de familia	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.	4	4	4	4
	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo	4	4	4	4
	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto.	4	4	4	4
	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.	4	4	4	4
	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (**X**) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()



 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
POR JUICIO DE EXPERTOS



TÍTULO: TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO.

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Cargo o Institución donde Labora: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

Nombre del Instrumento de Evaluación: CUESTIONARIO

Autor(es) del Instrumento: Abner Huerta Daza

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Variable 2: Gestión pedagógica

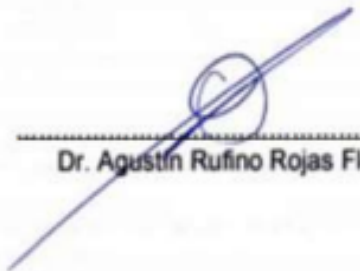
DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Gestión curricular	Coordina la gestión curricular dentro del marco de con otros docentes.	4	4	4	4
	Gestiona el currículo a través de la coordinación entre las diversas áreas.	4	4	4	4
	Considera las políticas curriculares dentro del proceso de planificación	4	4	4	4
	Busca el apoyo de profesionales especialista de diversas instituciones para cumplir con el proceso de planificación.	4	4	4	4
	Diseña un plan de monitoreo.	4	4	4	4
	Cumple con cada una de las actividades de monitoreo que fueron planificadas.	4	4	4	4

	Toma en cuenta las políticas educativas regionales dentro del proceso de gestión curricular.	4	4	4	4
	Lleva a cabo el proceso de diversificación curricular de los contenidos.	4	4	4	4
	Promueve los docentes el cumplimiento efectivo de las actividades curriculares.	4	4	4	4
	Promueve el cumplimiento de las horas efectivas de clase.	4	4	4	4
Gestión didáctica	Hay espíritu de colaboración y ayuda al ejecutar un trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Las opiniones y sugerencias son consideradas en la toma de decisiones	4	4	4	4
	La gestión de los docentes se caracteriza por el gesto democrático en la toma de decisiones.	4	4	4	4
	La toma de decisiones para solucionar un problema institucional se de manera coordinada con los agentes correspondiente	4	4	4	4
	Se coordina con los agentes educativos la toma de decisiones para solucionar un conflicto institucional.	4	4	4	4
	La comunicación en la I.E.funciona eficazmente en todos los ámbitos.	4	4	4	4
	La comunicación entre compañeros es de manera abierta cuando se ejecuta una actividad.	4	4	4	4
	El docente demuestra capacidad de diálogo con los trabajadores administrativos, PP.FF. y alumnos	4	4	4	4
	Las estrategias que utiliza Ud. como docente son variadas y estimulan el aprendizaje	4	4	4	4
	Realiza intercambio de experiencias y revisión del trabajo curricular con otros docentes	4	4	4	4
	El docente da seguimiento a las acciones que se planificaron para el logro de los objetivos y metas.	4	4	4	4

Gestión evaluativa	Se monitorea el trabajo pedagógico y administrativo.	4	4	4	4
	Se hace un adecuado seguimiento del desempeño pedagógico del docente.	4	4	4	4
	Se corrigen los errores dificultades encontradas en el proceso.	4	4	4	4
	Se asesora sobre las dificultades encontradas durante la sesión pedagógica.	4	4	4	4
	Promueve la participación de los estudiantes en la evaluación de sus aprendizajes,	4	4	4	4
	Las estrategias y/o instrumentos que utiliza permiten evaluar los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Comunica con claridad a los estudiantes los criterios de evaluación,	4	4	4	4
	Utiliza los recursos y materiales para: motivar, sensibilizar, explicar, reforzar y consolidar los aprendizajes.	4	4	4	4
	Utiliza los resultados de la evaluación para la toma de decisiones para la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

NOTA BIOGRÁFICA

Abner Huerta Daza

Es egresado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la provincia de Huánuco en el año 2010 en la facultad de Ciencias de la Educación, especialidad de Lengua y Literatura, desde el año 2011 desempeñó como docente contratado. En el 2019 logra el nombramiento docente en una Institución Pública, actualmente desempeña eficientemente el cargo dirección y docente con aula a cargo.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **30 DE ENERO DE 2024**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ	Presidente
Mg. Teofilo Miguel PINEDA CLAUDIO	Secretario
Mg. Jorge Boyle CHAVEZ ALBORNOZ	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Orlando ASCAYO LEON (RESOLUCIÓN N° 1068-2022-UNHEVAL-FCE/D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Abner HUERTA DAZA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de *Diecisiete* (*17*),
Equivalente a *Muy Bueno*, por lo que se declara *Aprobado*

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las *14:30* horas del día 30 de enero de 2024.

 SECRETARIO DNI N° <i>22516259</i>	 PRESIDENTE DNI N° <i>40349262</i>	 VOCAL DNI N° <i>22479030</i>
---	---	--

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0101-2024-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 0031-2023-SOFTWARE

ANTIPLAGIO TURNITIN-UPG-FCE-UNHEVAL

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el Software **TURNITIN**, el cual reporta un **10% de similitud**, correspondiente al interesado **Abner HUERTA DAZA**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, la tesis titulada: **TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO**, considerando como asesor al **Dr. Orlando ASCAYO LEÓN**.

DECLARANDO APTO:

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 09 de noviembre de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO

AUTOR

Abner HUERTA DAZA

RECUENTO DE PALABRAS

23682 Words

RECUENTO DE CARACTERES

130100 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

139 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 9, 2023 12:19 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 9, 2023 12:21 PM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	6%
2	repositorio.udh.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-04 Submitted works	<1%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 Submitted works	<1%
6	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-09-28 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-12 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-25 Submitted works	<1%

9	Universidad Peruana de Las Americas on 2021-08-30 Submitted works	<1%
10	sisgedo.regionamazonas.gob.pe Internet	<1%
11	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-11-07 Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	<1%
13	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%
14	tesis.unap.edu.pe Internet	<1%

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	Posgrado
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	HUERTA DAZA ABNER								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	43389911	
Correo Electrónico:	Sagitario_ab10@hotmail.com								
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:		
Correo Electrónico:									
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:		
Correo Electrónico:									

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	ASCAYO LEON ORLANDO								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	41722427	
ORCID ID:	0000-0002-5907-5432								

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROLAN								
Secretario	PINEDA CLAUDIO TEOFILO MIGUEL								
Vocal	CHAVEZ ALBORNOZ JORGE BOYLE								
Vocal									
Vocal									
Accesitario									

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2024		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional		
Palabras claves	TRABAJO REMOTO			GESTIÓN PEDAGÓGICA		DOCENTES			
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo		
(*) Sustentar razón:									

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)


Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

TRABAJO REMOTO Y LA GESTIÓN PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32615 DE SANTA RITA ALTA, CHAGLLA, HUÁNUCO

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	HUERTA DAZA ABNER	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 16 de mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).