

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



**GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y
PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR
“LEONCIO PRADO”, HUÁNUCO 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

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

TESISTA: PEÑA ROJAS ANTEDIA

ASESOR: DR. LUGO VILLEGAS IDO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi padre Víctor, por enseñarme a enfrentar la vida con perseverancia, honestidad y responsabilidad; a mi esposo Constantino, por ser el gran apoyo incondicional que me alienta y motiva a ser cada vez mejor persona y profesional; a mi hija Amy, por ser el motor que me inspira a lidiar con seguridad en mis metas académicas.

ANTEDIA

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Medrano, alma máter, por ser la primera casa de estudios de nuestra localidad que acoge sus jóvenes ciudadanos en sus aulas para forjarlos humanamente y profesionalmente.
- A la Escuela de Posgrado, especialmente de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo por brindar una sólida formación profesional a sus egresados y personas provenientes de otros centros superiores que quieren seguir perfeccionándose profesionalmente en áreas específicas.
- A los docentes y personal administrativo de la Escuela de Posgrado de esta maravillosa entidad superior, por su excelente atención a los estudiantes en los trámites administrativos correspondientes, así como también en los servicios académicos.
- Un agradecimiento especial al Dr. Ido Lugo Villegas, docente de la Escuela de Posgrado, por sus sabias enseñanzas en el curso de metodología de la investigación, y por su acertada asesoría en el desarrollo de la presente investigación.
- Mi agradecimiento a los directivos y docentes de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, por apoyarme diligentemente en la recopilación de los datos para el desarrollo de la investigación.

RESUMEN

El objetivo general planteado en esta investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022. Asimismo, nuestro trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación básica y al nivel de investigación descriptiva correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población de estudio estuvo constituida por 164 docentes; asimismo, la muestra fue de 112 docentes, los cuales fueron elegidos de manera probabilística. Se empleó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión institucional del trabajo remoto” y el “Cuestionario de Práctica docente”, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Así también, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 23 y el programa Excel 2013 y fueron presentados a través de tablas y figuras estadísticas. Como conclusión principal se puede indicar que existe correlación significativa y positiva muy alta de $r = 0,940$ entre las variables de estudio. Finalmente, la prueba $t_c = 42,228$ fue superior a la T tabular (z) $t_r = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y muy alta entre las dos variables de estudio, con un nivel de significancia de 5% (o margen de error) y nivel de confianza del 95% respectivamente.

Palabras clave: Gestión institucional, trabajo remoto y práctica docente

ABSTRACT

The general objective set out in this research was to establish the relationship that exists between the institutional management of remote work and the teaching practice in the Great School Unit "Leoncio Prado", Huánuco 2022. Likewise, our research work corresponds to the type of basic research and at the level of correlational descriptive research. The research design was non-experimental and cross-sectional. The study population consisted of 164 teachers; Likewise, the sample consisted of 112 teachers, who were chosen probabilistically. The survey technique was used, whose instruments were the "Remote Work Institutional Management Questionnaire" and the "Teaching Practice Questionnaire", which were validated through expert judgment. Likewise, the data processing was carried out with the help of the SPSS version 23 statistical program and the Excel 2013 program and they were presented through statistical tables and figures. As a main conclusion, it can be indicated that there is a very high significant and positive correlation of $r = 0.940$ between the study variables. Finally, the $t_c = 42.228$ test was superior to the tabular $T(z) t_T = 1.984$; consequently, the alternate hypothesis (H_1) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected. That is, there is a direct, significant and very high relationship between the two study variables, with a significance level of 5% (or margin of error) and a confidence level of 95%, respectively.

Keywords: Institutional management of remote work and teaching practice

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 12	
1.1. Fundamentación del problema	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Viabilidad y limitaciones.....	18
1.4. Formulación del Problema	19
1.4.1 Problema General	19
1.4.2. Problemas específicos.....	19
1.5. Formulación de objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	21
2.1. Formulación de las hipótesis	21
2.1.1. Hipótesis general.....	21
2.1.2. Hipótesis específicas.....	21
2.3. Operacionalización de las variables	22
2.3. Definición operacional de las variables.....	25
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	26
3.1. Antecedentes de investigación	26
3.2. Bases teóricas	32

3.3. Bases conceptuales	47
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	52
4.1. Ámbito.....	52
4.2. Tipo y nivel de investigación	52
4.3. Población y muestra	53
4.3.1. Descripción de la población.....	53
4.3.2. Muestra y método de muestreo	53
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	54
4.4. Diseño de investigación.....	54
4.5. Técnicas e instrumentos	56
4.5.1. Técnica.....	56
4.5.2. Instrumentos.....	56
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	57
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	58
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	59
4.7. Aspectos éticos	60
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
5.1. Análisis descriptivo	62
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	77
5.3. Discusión de resultados	98
5.4. Aporte científico de la investigación.....	103
CONCLUSIONES	105
SUGERENCIAS	107
REFERENCIAS.....	108
ANEXOS	115

INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestro planeta se halla enfrentado a diferentes olas de pandemia del Covid-19, que ha venido azotando, y siendo un gran desafío para la ciencia, a lo largo de estos dos últimos años, y que aún mantiene en jaque y zozobra a la mayor parte de la humanidad, por lo que se ha tenido que replantear la gestión y dirección de sus sistemas educativos y de salud para enfrentarlos con éxito. Ante esta coyuntura aparece el papel de las escuelas, como centro de formación e innovación, donde el empleo del aprendizaje remoto o semipresencial se convierte en una nueva herramienta estratégica para que los alumnos tengan acceso a la educación y prosigan su formación personal y académica, acortando las brechas existentes. Sin embargo, muchos docentes aún tienen inconvenientes en el uso de las herramientas digitales y el manejo de los entornos virtuales ante un eventual desarrollo del trabajo remoto de manera continua. Sin embargo, se percibe un gran avance, pese a las limitaciones, ya que muchos estudiantes (aunque no todos), sí pudieron acceder a las plataformas de Aprendo en casa, y a las clases virtuales desarrolladas por sus instituciones educativas. Los problemas principales son la carencia de internet en un gran sector de la población, especialmente en las zonas rurales; limitaciones tecnológicas; carencia de dispositivos tecnológicos como laptops, tablets o computadoras; y la carencia de capacitación de los docentes en el uso adecuado de las herramientas digitales. Todo ello hace que su práctica pedagógica sea también limitada y presentan muchas deficiencias.

Por esa razón es imperativo el desarrollo de una buena gestión institucional para lograr las metas educativas. Pese a las limitaciones tecnológicas existente, será fundamental la capacidad de gestión realizada, así como la estrategia pedagógica institucional empleada mediante entornos virtuales, sobre todo, en el gran apoyo que se tiene de los padres de familia y la voluntad de desarrollar un aprendizaje cada vez más autónomo por parte de los educandos.

En ese sentido, para el desarrollo de un aprendizaje remoto y virtual se necesita de docentes con alta capacidad teórica y metodológica en el manejo de la educación

virtual. Solamente así se logrará traspasar las barreras para desarrollar la innovación, la creatividad y el dinamismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello la escuela actúa como la guía de apoyo, de acompañamiento, de monitoreo y de difusor de los aprendizajes virtuales en espacios remotos. Su dinamismo hace que aparezca no solo espacios de trabajo académico, sino también genera colaboración y buenas relaciones sociales entre los agentes educativos.

La gestión educativa institucional es de vital importancia debido a que tiene como fin primordial conseguir aprendizajes de alta calidad durante el trabajo remoto y virtual en beneficio de los estudiantes. Está estrictamente vinculada con la toma de decisiones institucionales, el fomento del trabajo en equipo, la organización efectiva de los procesos educativos institucionales, el ejercicio de un liderazgo efectivo y el desarrollo conveniente de la práctica pedagógica virtual.

De esta manera, se entiende que las funciones y tareas encardadas en un trabajo remoto, generalmente no debe ser diferente a las presenciales, son muy parecidas a lo que se realizan en el mismo centro de trabajo, sobre todo lo referente a trabajos burocráticos y de oficina. El vínculo entre la comunidad de trabajadores con los directivos y toda la institución educativa mantiene las mismas normas que la presencialidad, así como las cargas laborales y los horarios de trabajo (Vargas, 2019). En ese sentido la gestión institucional centra sus bases en el uso planificado de las tecnologías virtuales para las actividades educativas no presenciales y remotas bajo los enfoques administrativos y pedagógicos. En ese sentido se fijan mediante prácticas colegiadas novísimas estructuras comprometidas a la innovación de las prácticas pedagógicas para el aprendizaje en línea virtual (Ramírez y Casillas, 2014).

La gestión institucional del trabajo remoto, en estos tiempos de pandemia, desempeña un rol clave y estratégico en la institución educativa, debido a que coordina y mejora la práctica pedagógica del docente a través de la atención y comunicación virtual con los padres de familia y estudiantes, el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, el uso de recursos virtuales, la tutoría, la retroalimentación y la evaluación formativa; los cuales son organizados y planificados colegiadamente, bajo el liderazgo del director (Herrera, 2021).

Por eso el director tiene la obligación de gestionar actividades encaminadas a capacitar a los docentes en el empleo y manejo de las plataformas virtuales, así como otras herramientas de comunicación tecnológica para desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje en concordancia con los niveles y modalidades educativas existentes. Así también exige que el director coordine con sus docentes el trabajo pedagógico mediante una planificación previa, y brinde un asesoramiento y asistencia técnico-pedagógica a sus docentes en lo relacionado al manejo de las aulas virtuales dentro del escenario remoto y no presencial (Herrera, 2021).

La gestión educativa del trabajo remoto está integrada por procedimientos administrativos y pedagógicos que realiza el director de un centro educativo con la finalidad de mejorar del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje remota y virtual en beneficio de los estudiantes, mediante un trabajo cooperativo y coordinado con los docentes, padres de familia y trabajadores administrativos del plantel.

Debido a lo descrito, se hizo necesario desarrollar la investigación, porque la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado no está ajena a este problema, sino que es una inconveniente muy grande que existe en el plantel. Por esa razón se ha titulado “Gestión institucional del trabajo remoto y práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, con el propósito de ver la magnitud del nivel de relación que ostentan.

Por esa razón, el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación de la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” Huánuco 2022, para luego buscar medias estratégicas adecuadas para su mejoramiento.

El tipo de investigación que se tomó en cuenta fue la básica y nivel correlacional. Fue básica porque se buscó enriquecer la teoría existente con el estudio de una problemática latente en la sociedad actual.

Asimismo, fue de nivel correlacional debido a que estuvo orientado a conocer el grado de relación o incidencia de las variables de estudio (Hernández y otros, 2014). Además,

para su desarrollo metodológico, técnico y científico se empleó el diseño no experimental y transversal.

Se tomó como participantes de la población a los docentes que laboran en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado. El número considerado fue de 164 profesores de los diversos niveles existentes. La muestra estuvo integrada por 112 docentes de la mencionada institución. La técnica usada fue la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión institucional del trabajo remoto” y el “Cuestionario de práctica docente”, los cuales fueron validados por expertos, acorde al Reglamento de Grados y Títulos.

xi

Por otra parte, el análisis estadístico fue de dos maneras: la primera fue de carácter descriptivo y la segunda de carácter inferencial donde se pudo medir la relación de las dos variables. Luego se realizó la prueba de normalidad para conocer si la distribución es paramétrica o no paramétrica, seguidamente se halló la prueba de correlación de Rho de Spearman, por último, la prueba de regresión lineal que sirvió para probar la hipótesis.

La presente investigación fue estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Trata sobre los problemas de investigación, integradas por: la descripción del problema, delimitación del problema, formulación problema (general y específico), objetivos generales y específicos, hipótesis y/o sistema de hipótesis, variables, justificación e importancia, y las limitaciones.

Capítulo II: Referido al marco teórico, que integra: los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales.

Capítulo III: Referido al marco metodológico, que integra: tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, población y muestra, la definición operativa de los instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Capítulo IV. Referido a los resultados obtenidos, en ella se tiene en cuenta el análisis e interpretación de resultados y la prueba de hipótesis.

Finalmente, presentamos las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología ha, originado transformaciones trepidantes e incontenibles en todas las esferas de la acción humana pertenecientes a la sociedad contemporánea del mundo de hoy. Su incidencia abarca también en el empleo de nuevos paradigmas y enfoques estratégicos de gestión, dirección y administración de las organizaciones, especialmente las vinculadas con el sistema educativo. En ese sentido, en el actual panorama mundial, surgen desafíos y retos para las instituciones educativas, demandando, en cada uno de ellos, serias transformaciones en sus estructuras, organizaciones y estrategias de gestión para un funcionamiento exitoso acorde a las demandas de la sociedad y a los objetivos educacionales. Esto conduce a la necesidad de los directivos de realizar una gestión pertinente en la institución, para enfrentar, desde la práctica del docente, los retos que exige la revolución del conocimiento del saber, dentro del contexto de la pandemia del Covid-19 y el estado de confinamiento social en que se encuentra sumido.

De acuerdo a Salazar (2020), la gestión institucional está determinado por:

Un conjunto de actividades del director y los docentes orientados a la dirección administrativa y pedagógica del plantel a fin de mejorar el proceso educativo y los aprendizajes de los alumnos, bajo un ambiente participativo y cooperativo entre trabajadores administrativos, docentes y padres de familia. Una buena gestión se orienta a un servicio educativo de calidad, a través de la práctica docente. Por ello, en esta época de pandemia del Covid-19, es preciso que a través de la gestión del director se movilice toda la comunidad educativa, para fijar estrategias y logística de trabajo remoto acorde a las características del confinamiento, para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje no presencial de manera exitosa (p.32).

Justamente, este escenario difícil, donde la pandemia pone en riesgo la vida de muchas personas, es una nueva oportunidad para que los planteles educativos reorienten sus prácticas educativas y modifiquen sus políticas estratégicas de gestión en relación a las exigencias de la coyuntura actual. Dichas acciones generan grandes posibilidades para mantener a la institución educativa vinculada con los estudiantes pese al distanciamiento y la contingencia existente, permitiendo el derecho universal de los estudiantes de tener una educación inclusiva y de calidad, independientemente de las características de su entorno; propiciando una participación activa en el desarrollo de sus aprendizajes.

De esta manera, la gestión institucional del trabajo remoto, en estos tiempos de pandemia, desempeña un rol clave y estratégico en la institución educativa, debido a que coordina y mejora la práctica pedagógica del docente a través de la atención y comunicación virtual con los padres de familia y estudiantes, el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, el uso de recursos virtuales, la tutoría, la retroalimentación y la evaluación formativa; los cuales son organizados y planificados colegiadamente, bajo el liderazgo del director (Herrera, 2021). Sin embargo, en muchos países del mundo el acceso a recursos tecnológicos y virtuales, la práctica docente, y la gestión institucional, presentan muchas deficiencias, como consecuencia de la aparición de una realidad diferente, donde la pandemia ha costado millones de víctimas entre docentes, padres de familia y estudiantes.

Dentro del contexto mundial y de acuerdo a un informe del UNESCO (2021), las escuelas de 26 naciones se hallan cerradas, y medianamente abiertas en 55 naciones. Se estima que más del 90,4% de estudiantes en etapa escolar han interrumpido sus estudios producto de la pandemia. En este contexto, la política educativa de las naciones, así como los mecanismos de gestión institucional, deben centrar sus acciones en estrategias enfocadas a subsanar el aprendizaje perdido, haciendo que la educación sea gratis y asequible para todos, así como reducir las brechas del acceso a internet tanto en el ámbito urbano y rural. Asimismo, el Banco Mundial (2020) indica que en el pico de la pandemia 1600 millones de niños dejaron de concurrir en las escuelas del mundo,

y muchos, por no contar con herramientas virtuales abandonaron completamente las clases.

En Latinoamérica, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), muchas naciones de esta parte del mundo han optado por interrumpir las clases presenciales del sistema educativo, basando sus estrategias en tres maneras de asistencia educativa no presencial: desarrollando formas de enseñanza mediante diferentes formatos y plataformas (tecnológicas y no tecnológicas), la ayuda al despliegue de los docentes y la comunidad, así como la atención sanitaria para el cuidado integral de los alumnos. Un informe realizado por la UNICEF indica que el 95% de las naciones de Latinoamérica rebelan haber desarrollado plataformas en línea para ayudar en el aprendizaje escolar, así también el 77% y el 64% rebelan haber desarrollado programas de televisión y de radio en la educación de su país, por último el 55% aluden haber recurrido al envío de materiales educativos vía wasap en celulares móviles, datos parecidos a los que han repartido materiales impresos en los estudiantes (BBC News Mundo, 2021). Sin embargo, de acuerdo a este medio, la efectividad de dichos mecanismos estratégicos, ha sido rechazada y criticadas ampliamente, debido a sus limitaciones metodológicas y logísticas, así como también porque no ha llegado suplir a la verdadera educación presencial. Además, la gestión institucional del trabajo remoto es poco organizado, por lo que la práctica educativa del docente también presenta dificultades y serias limitaciones.

En el contexto peruano, el sistema educativo ha tenido que enfrentar a la emergencia sanitaria de la pandemia del Covid-19 con muchas limitaciones; sin embargo, desde el Ministerio de Educación se ha buscado promover la educación a distancia a través de la plataforma Aprendo en casa y divulgado mediante la TV, radio e internet. Es decir, se ha buscado desarrollar formas de enseñanza a distancia o remota, tratando de adaptarlos a las necesidades prioritarias de los educandos en estado de vulnerabilidad como las personas con discapacidad, las comunidades rurales y las familias de extrema pobreza. Sin embargo, las brechas educativas aún son grandes, así como las necesidades de cada estudiante.

De acuerdo al diario virtual Gestión (2021) la brecha de conectividad es muy preocupante, debido a que cerca de 2,4 millones de escolares (6 de cada 10), de los niveles de primaria y secundaria no cuentan con computadores ni acceso a internet. Asimismo, el 56,5% no se halla considerado en el programa de cierre de brecha digital. Por otra parte, el 35% de estudiantes del nivel primario han presentado problemas emocionales, y el 45% en estudiantes de secundaria. Además, según reportes del MINEDU cerca de 300000 mil escolares abandonaron sus estudios en el 2020. Ante esta situación, el Ministerio de educación ha diseñado la “Alerta Escuela” para que los directivos puedan detectar a través del SIAGIE a los estudiantes en riesgo de interrupción de sus estudios y fijar mecanismos estratégicos de solución junto con los maestros (RPP, 2021).

La gestión educativa para el trabajo remoto en situación de confinamiento a un es limitado y presenta serios problemas; es decir, la estrategia “Aprendo en casa”, no está garantizando un buen servicio educativo a distancia en las instituciones públicas del país. Por esa razón el MINEDU busca orientar constante mente a los directivos en la gestión del plantel, así como el fortalecimiento de las competencias de los maestros en el marco de emergencia, mediante capacitaciones permanentes, como por ejemplo mediante la plataforma “Aprendo en casa docente”, “Perú educa”, entre otros.

En las instituciones educativas de la región Huánuco, especialmente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado se ha observado que existen serias limitaciones de los directivos en la gestión institucional del trabajo remoto, principalmente en lo relacionado a la planificación, aplicación y evaluación de la estrategia “Aprendo en casa”. Es decir, aún existen falencias, propios de la nueva enseñanza en emergencia, en lo que respecta a las diversas acciones coordinadas entre los directivos y docentes para responder, a través de la práctica pedagógica del docente, las necesidades de aprendizaje de los alumnos, de manera pertinente y oportuna.

Debido a ello es que se optó por realizar la investigación titulada “Gestión institucional del trabajo remoto y práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022”, para luego buscar desarrollar, a nivel institucional, políticas y estrategias de acción pertinentes para el mejoramiento de la calidad del servicio educativo remoto.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación surge porque en la Gran Unidad Escolar, se ha observado que aún existen problemas en la gestión institucional del trabajo remoto, así como de la práctica docente. Por ejemplo, se observa que el trabajo en equipo funciona medianamente y que la planificación, diseño, desarrollo y evaluación del quehacer educativo se da impositivamente por parte de algunos directivos, sin la previa consulta a los maestros. Es decir, no hay iniciativa para propiciar políticas estratégicas institucionales que inserten a todos los agentes educativos del plantel con mecanismos de involucramiento democrático que ayuden a las tareas educativas de los docentes y directivos mediante el desarrollo de planes que buscan satisfacer las demandas educativas de los estudiantes. También existe poca coordinación con los directivos para propiciar escenarios y reuniones virtuales que hagan posible interactuar, compartir experiencias sobre los inconvenientes y las fortalezas que la educación remota ofrece.

También se percibe que muchos docentes necesitan de actualización permanente en el empleo adecuado de instrumentos y medios digitales, que hagan posible una comunicación clara y directa con los alumnos. Además, las metodologías de enseñanza utilizadas (en muchos casos), no están centrada a la realidad del estudiante, ni tampoco poseen características prácticas para la generación de aprendizajes significativos. Esto se da debido a que los docentes desconocen la tecnología digital para el trabajo remoto, y que realizar un trabajo virtual, con la diversidad de herramientas que la tecnología les ofrece les desgasta demasiado, debido a que cuentan con más de 35 alumnos por sección y no cuenta con los medios digitales necesarios para una clase eficaz.

Por esa razón, el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación de la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, para luego buscar medias estratégicas adecuadas para su mejoramiento.

Además, esta investigación fue importante porque se estudió dos problemas presentes en la coyuntura actual de la pandemia, y que requiere de una rápida solución y mejoramiento para que el servicio educativo esté acorde a las exigencias actuales, y en

relación a las necesidades y a las características del contexto del estudiante. En ese sentido se hace necesario una buena gestión institucional, para que los docentes, durante su práctica pedagógica utilicen herramientas digitales que promuevan el trabajo cooperativo entre los estudiantes y fortalezcan su pensamiento crítico. El empleo de la tecnología digital debe acrecentar el interés del estudiante, estimularlos a participar en las clases, sean estas de carácter sincrónico o asincrónico.

- **Justificación Práctica:** Fue importante porque, en base a los resultados que se hallaron, al finalizar la investigación, se pudo elaborar objetivamente recomendaciones y estrategias que mejoren los aspectos críticos hallados, para el correcto desarrollo de la gestión institucional en el trabajo remoto por parte de los directivos, y le mejora de la práctica docente en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje de la estrategia “Aprenden casa”.
- **Justificación social:** Las estrategias adoptadas, como medidas de solución a los inconvenientes de la gestión institucional en el trabajo remoto, así como de la práctica docente, beneficiarán directamente a la comunidad educativa, ya que les dará un impulso estratégico y logístico para brindar un servicio educativo de calidad desde las tareas de los directivos, del personal administrativo y de los docentes.
- **Justificación teórica:** Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente. De esta manera, una vez conocido los resultados, éstos pasarán a enriquecer y consolidar la teoría existente acerca de estas variables. Asimismo, ayudarán a los directivos y docentes a mejorar la gestión institucional y pedagógica en concordancia con las políticas educativas.
- **Justificación Metodológica:** Se justifica metodológicamente debido a que la metodología empleada, así como el aporte de los instrumentos de recojo empleados para las dos variables de estudio, una vez determinado su validez y aplicabilidad será tomado en cuenta por otros investigadores que desean pro-

fundizar en estudios experimentales y de otros tipos sobre la gestión institucional del trabajo remoto, así como de la práctica docentes en situaciones de no presencialidad escolar.

1.3. Viabilidad y limitaciones

1.3.1. Viabilidad

El desarrollo de esta investigación fue viable porque el tema elegido estuvo relacionado con la verdadera realidad que está atravesando la educación a nivel regional, nacional y mundial. Además, tuvo estrecha relación con la mención estudiada y las líneas de investigación sugeridas en el reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Por otra parte, se contó con la venia de los directivos y docentes de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, para el proceso de aplicación y recojo de la información concerniente a las dos variables de estudio: Gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente. Por último, la investigadora contó con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo la presente investigación, y los gastos que implicaron su desarrollo, por lo que fue autofinanciada en su totalidad.

1.3.2. Limitaciones

Esta investigación presentó las siguientes limitaciones:

- **Tiempo:** Se contó con tiempo muy limitado, debido a que la investigadora trabaja en zona rural, más las responsabilidades familiares hacían que el tiempo era muy corto y a la vez exigente; sin embargo, logró superarse en base a la perseverancia, esfuerzo y sacrificio.
- **Comunicación:** Como producto del confinamiento por la pandemia, los protocolos establecidos, y los trámites administrativos digitales; la comunicación fluida, sobre diversos datos relacionados con la elaboración y presentación del proyecto e informe de tesis en la secretaría de la universidad era difícil. Muchas veces no había respuestas ni por wasap, mensajes y llamadas telefónicas.

- **Material bibliográfico:** Hubo pocas informaciones relacionadas con las variables estudiadas; sin embargo, se buscó, enriquecer la investigación de la mejor manera.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” Huánuco 2022?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre **la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre **la gestión pedagógica del trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre **la gestión del talento humano** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre **la gestión curricular en el trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- **Medir** la relación que existe entre **la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- **Precisar** la relación que existe entre la **gestión pedagógica del trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- Analizar la relación que existe entre **la gestión del talento humano** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- Conocer la relación que existe entre **la gestión curricular en el trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

2.1.2. Hipótesis específicas

- Existe correlación significativa entre **la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- Existe correlación significativa entre **la gestión pedagógica del trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- Existe correlación significativa entre **la gestión del talento humano** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- Existe correlación significativa entre **la gestión curricular en el trabajo remoto** y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

2.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Niveles de valoración
VX: Gestión institucional del trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	- Planificación del trabajo colegiado	8	Cuestionario de Gestión institucional del trabajo remoto	Excelente (73-96)
		- Organización de los cuerdos conjuntos del trabajo colegiado			
		- Resolución de problemas en el trabajo colegiado			
		- Metas y mejora de los aprendizajes			
		- Relaciones interpersonales en el trabajo colegiado			
	Gestión pedagógica del trabajo remoto	- Orientación de los procesos pedagógicos	6	Siempre (4)	Regular (25-48)
		- Organización de capacitaciones pedagógicas			
		- Implementación de proyectos de innovación pedagógica			
				Casi siempre (3)	Deficiente (0-24)
			De vez en cuando		

	Gestión del talento humano	- Incentivos y reconocimiento	4	(2)	
		- Generar confianza y entusiasmo		Raras veces (1)	
		- Fomento de la buena interacción y la autorrealización		Nunca (0)	
	Gestión curricular en el trabajo remoto	- Orientación y asesoramiento del director	6		
	Acompañamiento y monitoreo del director.				

Variable	Dimensiones	Indicadores	n° Ítems	Instrumento	Niveles de valoración
VARIABLE Y: Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	- Comunicación y orientación familiar	8	Cuestionario de práctica docente	Excelente (73-96)
		- Soporta emocional			
		- Manejo de las estrategias Aprendo en casa			

		- Manejo de recursos tecno-lógicos para los aprendizajes		Puntajes por ítem: Siempre (4) Casi siempre (3) De vez en cuando (2) Raras veces (1) Nunca (0)	Bueno (49-72)	
Adecuación y adaptación con-textual de las actividades		- Acciones complementarias	6			Regular (25-48)
		- Empleo de cuadernos de trabajo				
		- Empleo de recursos educativos interactivos				
Acompañamiento y monitoreo a estudiantes		- Recojo de evidencias de los estudiantes	6			
		- Retroalimentación de los estudiantes				
Evaluación formativa de los aprendizajes		- Organización de la evaluación	4			
		- Planificación de las tareas a evaluar				
		- Valoración acorde al desempeño				
		- Información de la evaluación				

2.3. Definición operacional de las variables

2.3.1. Variable X: Gestión institucional del trabajo remoto

- **Definición operacional:** Aplicación del cuestionario de “Gestión institucional del trabajo remoto” a los docentes integrantes de la muestra; en base a sus dimensiones de estudio: Gestión del trabajo colegiado, Gestión pedagógica orientado al trabajo remoto, Gestión orientado a la Motivación de los docentes, Gestión orientado al monitoreo y acompañamiento pedagógico, con una duración de 25 minutos aproximadamente, y con puntajes por ítem de: Siempre (4), Casi siempre (3), De vez en cuando (2), Raras veces (1) y Nunca (0).

2.3.2. Variable Y: Práctica docente

- **Definición operacional:** Aplicación del cuestionario de “Práctica docente” a los docentes integrantes de la muestra; en base a sus dimensiones de estudio: capacidad para el acompañamiento de los educandos, adecuación y adaptación con-textual de las actividades, recojo de evidencias y retroalimentación, desarrollo de la evaluación formativa; con una duración de 20 minutos aproximadamente, y con puntajes por ítem de: Siempre (4), Casi siempre (3), De vez en cuando (2), Raras veces (1) y Nunca (0). Será evaluado por el director del plantel.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel Regional

- **Quispe, M. (2017)**, en la tesis titulada “**La gestión pedagógica del directivo en la mejora del desempeño docente en el nivel secundario de la Institución educativa Privada Bertolt Brecht**”. Tesis de maestría. Unheval, Huánuco. Trabajó con una muestra de 292 personas y empleó el tipo de investigación básica con diseño correlacional-transversal y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Se ha comprobado que hay una correlación significativa positiva entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. De esta manera es necesario señalar que la gestión pedagógica de cualquier director, principalmente de la institución educativa estudiada, debe estar enfocado en alcanzar el desarrollo y mejoramiento de los aprendizajes y conocimientos mediante la responsabilidad seria de los docentes, porque ellos son los que guían y direccionan la planificación de las actividades escolares, mediante la toma en cuenta de ciertas estrategias orientados a la labor pedagógica a desarrollarse Enel plantel; los cuales tendrán repercusión en la mejora de los resultados académicos y por ende en la calidad educativa.
 - Existe una relación significativa entre la gestión pedagógica de directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de la institución en estudio. Para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson entre las variables: gestión pedagógica y desempeño del docente. Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, ambas variables tienen una correlación directa y alcanza un nivel de 0.576 que corresponde a un nivel correlación positiva. Se concluye que, a una óptima gestión

pedagógica del directivo, mayores serán los niveles de desempeño de los docentes.

- **Villar, R. (2019)**, en la tesis titulada “**La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de Huánuco 2019**”. Tesis de licenciatura. UDH, Huánuco. Trabajó con una muestra de 20 docentes y empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional con diseño no experimental-transversal y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Se analizó que la gestión empresarial y su influencia en el desempeño laboral de La Institución Educativa Particular “Honores” en la ciudad de Huánuco 2019, mediante un cuestionario y se llegó al resultado de que, si influye en el desempeño laboral de los docentes, como se puede observar en la contratación de la hipótesis general el coeficiente de correlación tiene un valor de 64% y se encuentra dentro de una valoración alta, es decir si influye.
- **Quispe, W. (2016)**, en la tesis titulada “**Relación entre estilo de gestión y trabajo docente en equipo en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 19, UGEL 04**”. Tesis de maestría, Unheval, Huánuco. Trabajó con una muestra de 11 personas y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Los resultados mostrados indican una asociación entre las variables estilo de gestión pedagógica y el trabajo docente en equipo. Según el análisis de correspondencias, existe una asociación significativa muy buena, el estadístico Pearson 0,756 apoya esta conclusión, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula. Por otra parte, estilo de gestión pedagógica en la IE promueve la participación activa y voluntaria de los grupos de trabajo docente para el logro de los objetivos institucionales. Se comprende que aprender y enseñar son tareas colectivas de participación, por ello, la dirección promueve responsabilidades compartidas.

3.1.2. A nivel Nacional

- **Cabrejos, C. (2021)**, en la tesis “**Conocimiento situacional de los agentes educativos para la gestión directiva durante covid-19. caso: Promotora Educativa Privada – Piura**”. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Trabajó con una muestra de 70 personas y empleó el tipo de investigación descriptivo-propositivo con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Tanto padres de familia, como colaboradores administrativos y docentes, así como lo estudiantes centraron sus expectativas en una buena gestión directiva donde se apliquen acertadas y pertinentes decisiones de gestión para la buena marcha de la institución donde se prime la comprensión, la flexibilidad y la empatía como características de una gestión directiva centrada en la persona. Muchos coincidieron que el conocimiento y la comprensión es imprescindible como herramienta estratégica para la gestión directiva escolar, más aún en una situación desconcertante como se vive en el contexto de la pandemia. Los docentes trataron de adaptarse responsablemente a las circunstancias de la nueva educación virtual y a distancia como producto del distanciamiento social y las nuevas maneras de llevar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- **Linares, G. (2021)**, en la tesis titulada “**Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020.**” Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Trabajó con una muestra de 18 docentes y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Al describir el desempeño pedagógico realizado en el trabajo remoto de los docentes en la Institución educativa en mención, los docentes no realizan el seguimiento a los estudiantes; además, no realiza en su mayoría un apoyo pedagógico y emocional, existiendo un compromiso minoritario de realizarlo frecuentemente. Es muy lamentable que a pesar que el Gobierno a través del Ministerio de Educación ha brindado capacitación sobre el manejo de estrategias

de cómo realizar la educación virtual a través del programa Aprendo en casa, solo la mitad mantiene comunicación con el estudiante para monitorear sus aprendizajes.

- Los trabajos se sujetaron a las normas generales establecidas por el ministerio de educación; por lo que las tareas y seguimiento de ellos aprendizajes de los estudiantes fueron hechas por el correo electrónico y el WhatsApp. Pero lamentablemente no se ha realizado una retroalimentación adecuada, y aprendizajes complementarios que refuercen y enriquezcan el conocimiento de los estudiantes.

- **Dextre, E. (2017)**, en la tesis titulada “**Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita**”. Tesis de maestría. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Trabajó con una muestra de 284 estudiantes y empleó el tipo de investigación básico y correlacional con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Hay una relación alta de 0,771 entre la gestión educativa y la práctica pedagógica de los maestros. Además, una relación de las dimensiones planeación educativa, organización educativa, dirección educativa y control educativa con la práctica pedagógica de los maestros de las instituciones educativas estudiadas en el la Ugel del Distrito de Santa Anita, dichas relaciones fueron de 0,664; 0,677, 0,730 y 0,674 respectivamente, de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.
- **Valdez, D. (2021)**, en la tesis titulada “**Práctica docente en dos centros de educación básica especial del cono sur de Lima en periodo de pandemia, 2021**”. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Trabajó con una muestra de 30 estudiantes y empleó el tipo de investigación descriptivo-comparativo con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los datos estadísticos indican que el objetivo general, ha demostrado que, el p-valor es $,000 < ,05$, hace posible descartar completamente la hipótesis nula planteada y considerar la hipótesis alterna, concluyéndose que hay diferencias bastante significativas en la práctica pedagógica de los maestros en las dos instituciones educativas de nivel básico-especial del Cono sur de la región Lima del año 2021

3.1.3. A nivel internacional

- **Marcillo-Zambrano, S. & Tomalá, E. (2021)**, en su trabajo de investigación titulada **“La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli”**. Tesis de maestría. Universidad espíritu Santo, Ecuador. Trabajó con una muestra de 20 docentes y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Como resultado general del diagnóstico se obtuvo que un 50% de los docentes consideran que al gestor le hace falta conocer acerca de sus cualidades y ponerlas en práctica; por lo que aceptan la aplicación del modelo teórico que los ayudará al fortalecimiento de la relación gestor-docente.
 - La gestión educativa está ligada al desarrollo, integración y la retroalimentación que asegura el progreso institucional, para la cual es importante los saberes pedagógicos, gerenciales y sociales, volviéndose un factor predominante el cambio en la Institución Educativa que guíe el accionar del gestor en conjunto con los docentes, basándose en sus cualidades y el conocimiento del desarrollo curricular propuestas en el modelo teórico.
- **Navarro, A. (2021)**, en la tesis titulada **“Análisis de la práctica pedagógica para promover el aprendizaje autónomo en estudiantes de básica secundaria”**. Tesis de Maestría. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia. Trabajó con una muestra de 14 personas y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque mixto cualitativo-cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los documentos de gestión, desarrolladas en la institución, no guardan ninguna relación conceptual con el aprendizaje autónomo. Asimismo, las políticas institucionales de inclusión aún están alejadas del marco legal establecido. Por otra parte, la práctica pedagógica, así como el empleo de estrategias educativas, vinculados con el aprendizaje autónomo, aún presentan serias limitaciones, ya que están alejadas de una buena organización estratégica y de la verdadera filosofía institucional.

- **González, A. (2017)**, en la tesis titulada “**La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de educación primaria**”. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica de Monterrey, México. Trabajó con una muestra de 277 personas y empleó el tipo de investigación básica con diseño ex post-facto y correlacional con enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los profesores ejercen bastante influencia en el nivel académico de los alumnos. Esto se comprobó porque estadísticamente hubo una mejora en los porcentajes de rendimiento escolar, acrecentando de un modo sobresaliente, lográndose una mejora de 40,2%.

- A diferencia de los docentes, los directivos si cuentan con la fortaleza del gusto por el empleo y la promoción de actitudes laborales favorables de los docentes, sin embargo, se reportan deficiencias en la coordinación docente, en la eficacia en el puesto y en la calidad educativa.

- **Armando, G., González, G. y Paredes, J. (2020)**, en el trabajo de investigación titulada “**Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19**”. Tesis de maestría. Universidad Privada María Serrana, Asunción, Paraguay. Trabajo con una muestra de docentes de 7 escuelas y empleó el tipo de investigación descriptivo con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los docentes consideran que sí se encontraban preparados antes del desarrollo de las clases no presenciales y virtuales (44.8%). Por otra parte, el 36% manifestaron tener un conocimiento regular. Finalmente, el 56,4% señalaron que habían llevado talleres sobre el uso y manejo de las TICS vinculadas sobre la enseñanza y aprendizaje y cómo emplearlos en las clases virtuales a distancia. De la misma el 46,7% creen que fueron muy necesarios y productivos. Principalmente la parte pedagógica y de contención emocional. Por otra parte, mayoría de los docentes opinaron que las dificultades para el desarrollo de las clases no presenciales se presentaban por el colapso de la plataforma y la conexión de internet, utilizando para la comunicación no presencial con sus alumnos, predominantemente, los mensajes de texto y las redes sociales. Para cerca de un 40 % de los docentes el apoyo de los padres en el acompañamiento del proceso fue regularmente activo.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Gestión institucional del trabajo remoto

3.2.1.1. Gestión

La palabra gestión es entendida como los diversos procedimientos estratégicos que se lleva a cabo, principalmente por los directivos de una organización, para el empleo, uso, distribución y administración correcta de los diversos recursos, financieros, humanos y materiales que se dispone dentro de la entidad. Por esta razón, una gestión exitosa implica un manejo adecuado de los insumos disponibles en la organización para maximizar la eficiencia y calidad en el rendimiento de sus trabajadores y en el servicio que se brinda.

Asimismo, para que la gestión siga un rumbo definido, es importante que las actividades sean determinadas mediante una planificación programada, los cuales harán posible tomar las decisiones más pertinentes acorde a las demandas y expectativas de la organización y sus usuarios (Salazar y Sotomayor, 2015).

La palabra gestión consiste en la acción de dirigir, administrar, ejecutar y gestionar el desarrollo de un conjunto de acciones para la consecución de ciertos objetivos relacionados a determinados negocios o necesidades diversas (RAE, 2017). Teniendo en cuenta lo señalado, se deduce que dichas acciones o necesidades que implican una gestión, se pueden dar para satisfacer a demandas individuales, como también grupales; por lo que comúnmente estarán ligados a las actividades directamente administrativas.

Bajo este orden de ideas se puede considerar que la gestión es análoga del término administración, por lo tanto, su orientación empezará con una planeación, dirección, coordinación, ejecución y control de todas las acciones organizacionales, estructuradas sistemáticamente hacia metas también preestablecidas institucionalmente (Colunga, 1996).

De esta manera, las personas y autoridades encargadas de la gestión de una determinada entidad u organización, deberán poseer capacidades y habilidades para dirigir las con mucha autoridad y mando, bajo reglas específicas, pero con acciones concretas para el interés y bien de su institución, organización o empresa; sea este pública o privada.

En consecuencia, la gestión casi siempre se dirigirá a la gerencia, administración y conducción de todos los recursos que dispone la entidad, para que las acciones de sus miembros sigan un sendero definido y una línea de trabajo basado en metas definidas, y acorde a las herramientas y recursos disponibles (Palladino, 2008).

Para llevar a cabo una buena gestión, se necesitará constantemente de una variedad de instrumentos estratégicos (Valenzuela, 2014). Primeramente, se necesitará del control, valoración y mejora de los procesos organizacionales; luego de construir y mantener datos objetivos, y finalmente, construir instrumentos correctos para evaluar y fortalecer dichos datos, y luego estar en la capacidad de proponer sugerencias y decisiones apropiadas y oportunas en bien de la institución (Mejía, 2006).

3.2.1.2. La gestión institucional

La gestión institucional está referida al modo cómo un centro educativo se halla organizado y de qué manera se están llevando a cabo sistemáticamente los diversos procesos de planificación en el entorno educativo con el único propósito de concretizar los objetivos educativos. Aquí se tiene en cuenta principalmente las gestiones administrativas, pedagógicas, comunales, curriculares y de recursos humanos y financieros de la entidad escolar (Mejía, 2006).

En la gestión institucional se toma en consideración la dirección administrativa, catalogado como un instrumento que logra vincular los objetivos institucionales requeridos con la planificación de las diversas acciones educativas (Marconi, 2016).

La gestión educativa emplea acciones prácticas orientadas al mejoramiento de los servicios que ofrece la institución educativa. De este modo es un saber hacer que tiene en cuenta la diversidad de necesidades y expectativas del plantel, para luego insertarlos estratégicamente con los mecanismos fundamentales del proceso de funcionamiento del centro educativo. Esos mecanismos importantes deben propiciar, establecer y conseguir metas; fijar las funciones pertinentes para sus miembros; emplear estrategias correctas de liderazgo y dirección de la escuela; hallar formas claras y coherentes para conseguir la iniciativa de todos sus agentes en el desarrollo de un trabajo educativo cada vez más eficiente y efectivo respectivamente (Gairín, 1996).

La gestión educativa de una institución escolar fija sus acciones en el empleo correcto de las normas educativas vigentes, en el uso y cuidado de los documentos educativos, y los mecanismos adecuados para proporcionar medios didácticos, equipos pedagógicos, materiales e infraestructura ideal a los docentes y estudiantes. Asimismo, considera fundamental la distribución equitativa del presupuesto educativo y los elementos comunicativos e informativos de atención clara a sus usuarios. Por último, la gestión educativa, se orienta a la capacidad de los directivos de la institución, para emplear una diversidad de técnicas e instrumentos gerenciales en el desarrollo coherente de los recursos del plantel (Alvarado, 1998).

Por último, la gestión institucional es una actividad directiva orientado a gestar, mantener y dirigir la institución educativa teniendo en cuenta principalmente sus estructuras administrativas-pedagógicas, económicas y materiales a través de un trabajo participativo, democrático, cooperativo, equitativo, respetuoso y eficiente que hagan posible que sus estudiantes se desarrollen integralmente y en un alto grado de calidad académica acorde a las exigencias educativas. Permitiéndoles insertarse en la sociedad como ciudadanos capaces para el desarrollo de la nación, interrelacionando sus aspiraciones personales con perspectivas colectivas, en beneficio del bien común (Yábar, 2013).

3.2.1.3. Trabajo remoto

El trabajo con características remotas está orientado al conjunto de actividades de orden laboral lejos del centro de trabajo; es decir, no es presencial, por lo tanto, se llevará a cabo desde diversos lugares, como por ejemplo el hogar u otros lugares distantes (Camacho, 2013).

Las funciones y tareas encardadas en un trabajo remoto, generalmente no debe ser diferente a las presenciales, son muy parecidas a lo que se realizan en el mismo centro de trabajo, sobre todo lo referente a trabajos burocráticos y de oficina. El vínculo entre la comunidad de trabajadores con los directivos y toda la institución educativa mantiene las mismas normas que la presencialidad, así como las cargas laborales y los horarios de trabajo (Vargas, 2019).

En un principio la modalidad del trabajo remoto, solamente tenía en cuenta las labores vinculadas a las tecnologías virtuales de última generación; sin embargo, en el contexto actual las formas de trabajo remoto se trasladado a otros tipos de trabajo, sobre todo a los que requieren del empleo de las computadoras y del internet (Valdés, Castillo y Durán, 2020).

Por esa razón, el trabajo remoto debe ser entendido como la puesta en práctica de una infinidad de funciones que lleva a cabo laboralmente una persona desde su propio hogar, o dentro de un contexto de aislamiento ubicado en un lugar distante al trabajo (MTPE, 2020). En ese sentido, esta forma de actividad laboral se desarrolla

mediante el empleo de diversos medios, así como del empleo de plataformas virtuales, dispositivos, redes digitales que hagan posible desenvolverse de un modo adecuado en el trabajo.

Por ello, convencer a los trabajadores para que lleven a cabo un trabajo remoto, necesita de un líder que los oriente y guíe hacia ella, haciendo que entiendan que son alternativas sostenibles y viables para la institución donde laboran, Es decir, se necesita de líderes directivos comprometidos y preparados para dirigir un trabajo remoto en equipo (Caman, 2020).

Por otra parte, el personal que desarrollará el trabajo remoto, necesitará de ciertos dispositivos digitales y virtuales, como por ejemplo una computadora, laptop, celular, tablet, etc. con conexiones exclusivamente al internet, propiciando que se halle contactado con los usuarios de la empresa, sus directivos y colegas de trabajo. Finalmente, para un trabajo remoto eficiente, se debe considerar la accesibilidad a distancia de las informaciones y aplicaciones pertinentes, que se necesitan para poner en práctica las actividades laborales (Pérez, 2020).

3.2.1.4. Definición de gestión institucional del trabajo remoto

La gestión institucional del trabajo remoto dirige sus acciones en dos aspectos claves que deben desarrollarse en el plantel. Estas acciones deben centrarse en la parte administrativa y pedagógica-curricular. En el aspecto administrativo se debe planear, organizar, dirigir y controlar los aspectos logísticos, técnicos y operativos del trabajo remoto no presencial para todos los agentes educativos con sus respectivas funciones y responsabilidades; mientras que en la esfera pedagógica-curricular se debe tener en cuenta las acciones de acompañamiento, monitoreo, seguimiento y apoyo de la práctica pedagógica virtual que los docentes realizan remotamente en el aprendizaje de los estudiantes (Celmi, 2021).

En ese sentido la gestión institucional centra sus bases en el uso planificado de las tecnologías virtuales para las actividades educativas no presenciales y remotas bajo los enfoques administrativos y pedagógicos. En ese sentido se fijan mediante prácticas

colegiadas novísimas estructuras comprometidas a la innovación de las prácticas pedagógicas para el aprendizaje en línea virtual (Ramírez y Casillas, 2014).

La gestión institucional del trabajo remoto, en estos tiempos de pandemia, desempeña un rol clave y estratégico en la institución educativa, debido a que coordina y mejora la práctica pedagógica del docente a través de la atención y comunicación virtual con los padres de familia y estudiantes, el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, el uso de recursos virtuales, la tutoría, la retroalimentación y la evaluación formativa; los cuales son organizados y planificados colegiadamente, bajo el liderazgo del director (Herrera, 2021).

La gestión institucional del trabajo remoto exige que el director conjuntamente con los docentes busque redefinir las formas y procedimientos de la práctica educativa de la enseñanza aprendizaje virtual para el logro de las metas educativas en un contexto no presencial. Todo ello conduce a que la gestión del director debe estar determinado por estrategias que tengan como base las tecnologías de la información y comunicación, debido a la transformación del escenario laboral de presencialidad a la no presencialidad, donde el manejo tecnológico se hace imprescindible y necesario para las clases remotas.

Por eso el director tiene la obligación de gestionar actividades encaminadas a capacitar a los docentes en el empleo y manejo de las plataformas virtuales, así como otras herramientas de comunicación tecnológica para desarrollar los procesos de enseñanza-aprendizaje en concordancia con los niveles y modalidades educativas existentes. Así también exige que el director coordine con sus docentes el trabajo pedagógico mediante una planificación previa, y brinde un asesoramiento y asistencia técnico-pedagógica a sus docentes en lo relacionado al manejo de las aulas virtuales dentro del escenario remoto y no presencial (Herrera, 2021).

El Ministerio de Educación brinda un conjunto de criterios a los directivos de las instituciones educativas con el fin de garantizar el desarrollo de las acciones educativas en un escenario remoto, buscando siempre proteger la salud de los docentes,

padres de familia y estudiantes, pero destinando la mayor parte de las acciones educativas en el logro de las competencias de los escolares. Asimismo, busca promover que la gestión de los directores se oriente al seguimiento y monitoreo del trabajo efectivo de los maestros para la consecución de las metas del plantel.

La gestión educativa del trabajo remoto está integrada por procedimientos administrativos y pedagógicos que realiza el director de un centro educativo con la finalidad de mejorar del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje remota y virtual en beneficio de los estudiantes, mediante un trabajo cooperativo y coordinado con los docentes, padres de familia y trabajadores administrativos del plantel.

De esta manera, se asume que la gestión institucional del trabajo remoto es un conjunto procedimientos estratégicos de las acciones educativas creadas con el único fin de dirigir al centro educativo hacia un trabajo educativo no presencial, en concordancia con la coyuntura de la pandemia y aislamiento social y los parámetros de calidad educativa (Vicente, 2020).

3.2.1.5. Dimensiones de la gestión institucional del trabajo remoto

- **Gestión administrativa orientado al trabajo remoto:** Está basado en un conjunto de actividades administrativas orientados a planificar, organizar, ejecutar, valorar y controlar el desarrollo del trabajo educativo virtual y remoto dentro del contexto de aislamiento social por la pandemia del Covid-19, con la finalidad de cumplir las metas educativas institucionales con calidad y eficiencia (Vicente, 2020).

En esta parte se tiene en cuenta la planificación de las actividades del trabajo remoto, la organización de los acuerdos conjuntos para el trabajo remoto, la resolución de problemas durante el trabajo remoto y el manejo de las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes.

- **Gestión pedagógica del trabajo remoto:** la gestión pedagógica es muy importante para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje durante la

práctica pedagógica del docente. Dentro de la gestión institucional tiene relevancia porque busca velar por la mejora de la calidad del servicio educativo, dirige el desarrollo de una planificación estratégica pedagógica coherente, mediante una ejecución sistemática orientados al logro de los aprendizajes en los estudiantes (Alvarado, 2020).

En ese sentido, la gestión pedagógica son un conjunto de procedimientos institucionales llevadas a cabo por el director a fin de conseguir el mejoramiento de la práctica pedagógica de los profesores en entornos de trabajo virtual y remoto, buscando el cambio y la innovación tecnológica en las distintas actividades educativos del plantel.

En esta parte se tiene en cuenta las orientaciones de los procesos pedagógicos para el trabajo remoto, la organización de las capacitaciones para la realización de un trabajo virtual más efectivo, así como la implementación de proyectos de innovación pedagógica orientada también a la educación remota.

- **Gestión del talento humano:** Integra un conjunto de principios dirigidas a mejorar el proceso educativo del trabajo remoto, la selección y distribución correcta de las tareas y funciones de los docentes y trabajadores administrativos del plantel, el uso efectivo de sus capacidades laborales y el mejor desempeño pedagógico a favor de la consecución de los aprendizajes. Integra también el manejo de la tecnología digital y virtual del grupo humano del plantel, así como su involucramiento en el desarrollo institucional. En ese sentido, son las acciones necesarias para la dirección efectiva del recurso humano. Se tiene en cuenta el reconocimiento, la actualización, la selección y la valoración del trabajo de los agentes educativos. En este proceso de gestión se busca brindar al personal docente un entorno de trabajo propicio, armonioso, seguro y equitativo que permita mostrar todo su talento personal y profesional (Armijo, Bermúdez y Mora, 2019).

En esta parte de la gestión es muy importante los incentivos y reconocimientos al trabajo de los docentes debido a que les estimula a dar toso de sí, generando

confianza y entusiasmo en su trabajo con los estudiantes, así como el desarrollo de una buena interacción con los demás y la autorrealización profesional.

- **Gestión curricular en el trabajo remoto:** Es la facultad otorgada a los profesores y directivos de las instituciones educativas para emplear todos los instrumentos y herramientas pedagógicas brindadas por el sistema educativo y la realidad contextual en la consecución efectiva de la práctica pedagógica. De esta manera es saber emplear todos los insumos educativos para hacer efectivo los aprendizajes de los estudiantes con resultados de alta calidad (MINEDU, 2016).

Es la manera como los directivos del plantel aseguran el desarrollo efectivo del aprendizaje dentro del aula. Por lo que es la capacidad para organizar correctamente proyectos educativos de orden pedagógico, bajo la consideración de qué procesos de enseñanza se debe aplicar y qué competencias y capacidades deben considerarse en el aprendizaje de los alumnos del plantel. Por lo que se orienta al mejoramiento continuo de la enseñanza-aprendizaje en los estudiantes del plantel, a través del trabajo cooperativo de los agentes educativos.

3.2.1.6. Importancia de la gestión institucional del trabajo remoto.

La gestión educativa institucional es de vital importancia debido a que tiene como fin primordial conseguir aprendizajes de alta calidad durante el trabajo remoto y virtual en beneficio de los estudiantes. Está estrictamente vinculada con la toma de decisiones institucionales, el fomento del trabajo en equipo, la organización efectiva de los procesos educativos institucionales, el ejercicio de un liderazgo efectivo y el desarrollo conveniente de la práctica pedagógica virtual.

También es importante porque permite la conducción del talento humano orientado al cumplimiento de las metas educativas. Interviene en el funcionamiento administrativo, institucional, técnico, operacional y pedagógico de la institución educativa.

3.2.2. La práctica docente

3.2.2.1. Definición de la práctica docente

Por lo común la frase “Práctica docente” es entendida de dos maneras. La primera obedece al conjunto de actividades pedagógicas del maestro como consecuencia de su formación profesional en la carrera de la docencia y consolidar los requisitos establecidos formalmente por las entidades superiores (universidades, institutos, etc.), para iniciar y perfeccionar la práctica pedagógica del futuro maestro. La segunda, hace referencia a la práctica pedagógica permanente en el aula del docente nombrado o contratado en la consecución del proceso de enseñanza-aprendizaje para el logro de las metas educativas (Marcelo y Vaillant, 2009).

Considerando la segunda definición, cabe precisar que la práctica docente se halla integrada por una serie de actividades académicas, intelectuales y materiales diarias que el profesor ejecuta para desarrollar las metas educativas en la formación integral del docente; en consecuencia, son procedimientos educativos que son dadas la enseñanza con la finalidad de facilitar los aprendizajes (Cahuana, 2017).

De esta manera la práctica docente se entiende como la integración de variadas situaciones centradas en las actuaciones de los profesores y educandos en relación de diversas metas de formación integral, y bajo diferentes actividades que influyen constantemente en el aprendizaje de la población estudiantes.

La práctica docente también es concebida como acciones de carácter social, real e intencionado bajo un conjunto de actividades educativas y saberes. Se tiene en cuenta para llevar a cabo variados procesos educativos mediante la interacción académica, cultural, artística y deportiva de los docentes y estudiantes (Ramírez, 2020). También, durante su ejecución, se integran, bajo una participación dinámica, los directivos y padres de familia. Asimismo, se considera fundamental para su desarrollo la presencia de los componentes de orden curricular, de políticas educativas del plantel, de las aspiraciones institucionales, de los elementos administrativos y del conjunto de parámetros institucionales que la regulan normativamente. Desde esta perspectiva

la práctica docente se llega a ejecutar en periodos temporales y espaciales dentro del plantel a fin de desarrollar y consolidar el proceso educativo.

La práctica docente implica las acciones pedagógicas que lleva a cabo el docente dentro del aula de clases, principalmente en lo concerniente al proceso de enseñanza y aprendizaje, diferenciándose de las otras prácticas institucionales que lleva a cabo el docente fuera del aula. Por eso la práctica docente es la actividad de enseñar a los educandos con la finalidad de consolidar sus aprendizajes acordes a la propuesta curricular del sistema educativo imperante.

En este escenario, el docente toma en cuenta y se procura constantemente para el proceso de enseñanza-aprendizaje un conjunto de instrumentos, medios, recursos, materiales didácticos, las experiencias de aprendizaje, los saberes previos, las costumbres, la cultura social, las aportes educativos, psicopedagógicos y sociales que favorecen la labor educativa del maestro (Montenegro, 2003).

3.2.2.2. Importancia de la práctica docente

La práctica docente se basa en una diversidad de actividades de planificación, desarrollo y valoración de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje a través del cual se hace posible el desarrollo de conocimientos, capacidades, competencias, actitudes y valores de los estudiantes en etapas de formación escolar (Conde y Frías, 2014). En ese sentido, se pone de manifiesto en el nivel de dominio teórico-técnico que tiene el docente. En lo práctico, se hace necesario el dominio del bagaje teórico, y los procedimientos de aplicación. Está determinado por las diversas habilidades, experiencias, iniciativas y actitudes que muestra el docente; así como el dominio y empleo correcto de los contenidos y la evaluación de los aprendizajes de sus estudiantes (Santiago, 2011).

Es importante porque el docente busca despertar en cada uno de sus estudiantes estímulos y motivaciones hacia el estudio, como por ejemplo la imperiosa necesidad de aprender y la complacencia y deleite para aprender; así como los deseos por desarrollar desafíos novedosos dentro de sus estudios escolares. La práctica aparece como

consecuencia de las actividades pedagógicas que desarrolla el docente y la metodología curricular desplegadas con el propósito de hacer que se ejecute y cumpla con los planes de estudios, los programas educativos, los sistemas de clases desarrollados, las diversas disciplinas y otros que se incluyen en la formación que deben poseer los alumnos en el medio social, así como su crecimiento y enriquecimiento ontogénico.

3.2.2.3. Dimensiones de la práctica docente

- **Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia:** Se encuentra centrado en el conjunto de estrategias que emplea los docentes para mantener una comunicación y orientación adecuada a los estudiantes y padres de familia sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollará durante las clases remotas y virtuales. También implica el soporte emocional que se lleva a cabo, las formas de manejo de las estrategias Aprendo en casa, así como el manejo de recursos tecnológicos y digitales aplicados en las clases virtuales (Quezada, 2007).
- **Adecuación y adaptación contextual de las actividades:** En esta parte se considera las diversas actividades complementarias que desarrolla el docente en relación con las propuestas de la estrategia Aprendo en casa. Para lo cual considera la realidad objetiva de los estudiantes, sobre todo de sus ritmos de aprendizaje. También se tiene en cuenta el uso correcto de los cuadernos de trabajo como elementos estratégicos de evidencia de las experiencias pedagógicas. Esta dimensión considera el uso apropiado de bibliotecas digitales y plataformas educativas para desarrollar las actividades de las experiencias de aprendizaje (Zuasnábar y Ramírez, 2020).
- **Acompañamiento y monitoreo a estudiantes:** Es el seguimiento permanente que hace el docente para que las tareas académicas de los estudiantes sean desarrolladas y cumplidas a cabalidad, mediante el recojo, retroalimentación y valoración constante de sus logros educativos. La revisión y retroalimentación de los aprendizajes en un elemento necesario del aprendizaje (Bromley,

2017). Ella se da mediante el análisis y valoración de las evidencias y productos desarrollados en cada experiencia de aprendizaje. Un trabajo educativo, que orienta sus acciones en el acompañamiento y monitoreo de los estudiantes, hace posible que estos consoliden sus aprendizajes de manera favorable y exitosa (Silva, M. (2018).

El acompañamiento y monitoreo a los estudiantes, dirige su visión en todas las acciones pedagógicas orientados a oportunidades de diálogo para saber el nivel de aprendizaje que están teniendo los alumnos y las posibles situaciones empáticas y asertivas en la mejora del clima institucional y de aula. El acompañamiento y monitoreo pedagógico hacia los estudiantes supone desafíos y compromisos de mejora constante de los aprendizajes. Por esa razón tiene como meta primordial guiar de cerca a los estudiantes para su desarrollo y crecimiento como sujeto en formación (Chipana, 2017).

- **Evaluación formativa de los aprendizajes:** Este tipo de evaluación educativa se lleva a cabo a través de un proceso constante y sistemático, que busca obtener y valorar los datos obtenidos sobre el aprendizaje de los estudiantes, los grados de avance y las dificultades o limitaciones presentados, para asumir nuevas decisiones estratégicas en su mejora. Por esa razón, hace posible que los alumnos sean responsables de sus propios aprendizajes, a través de la autonomía, donde sean capaces de construir conocimientos que hagan posible manifestar aportes constructivos y analíticos (Bizarro, Sucari y Quispe, 2019).

En esta parte se considera importante la organización de las estrategias de evaluación, la planificación de las tareas educativas y sus grados de valoración acorde al nivel de desarrollo de dichas tareas. Una evaluación formativa correcta, se preocupa por brindar información de los procesos de evaluación a todos los padres de familia y estudiantes en situaciones bastante oportunas. Es decir se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores. Finalmente, se busca valorar el trabajo

de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje (Imelda, 2007).

3.2.2.4. Características de la práctica docente

La práctica docente es fundamental para que el desarrollo del proceso educativo. En ella se distingue la capacidad profesional y humana que los docentes poseen para interactuar pedagógicamente en el aula con sus respectivos docentes. Implica un constante perfeccionamiento que debe ser adecuado acorde a las circunstancias, necesidades y demandas de los estudiantes, la institución educativa y la comunidad. Por ello, dentro del contexto de aislamiento social como producto del Covid-19, las actividades pedagógicas de los maestros han tenido que ser adaptadas y transformadas acorde a las características de los momentos ocurridos. Han tenido que integrar nuevas estrategias pedagógicas de orden virtual: por lo que se han adaptado al uso de las nuevas tecnologías, mediante innovaciones permanentes a fin de mejorar los aprendizajes.

Las características principales de la práctica pedagógica docente, según Arboleda (2017) citado por Aguilar (2021) son los siguientes:

- **Es integradora:** debido a que busca permanentemente planificar y desarrollar los procesos de aprendizaje de manera transversal, en constante integración con otras áreas curriculares.
- **Es democrática:** Busca que todos los estudiantes participen dinámica y activamente en la construcción de los aprendizajes durante las diversas actividades pedagógicas en el aula y fuera de ella.
- **Es inclusiva:** Porque la mayor parte de las acciones del profesor se orienta a aceptar y tener en cuenta diversas ideas de sus estudiantes.
- **Es crítica:** propicia que los estudiantes asuman actitudes críticas y constructivas del proceso de enseñanza y aprendizaje y de la manera cómo los temas y conocimientos son desarrolladas.

- **Es comprensiva:** Para el ejercicio pedagógico el docente busca entender la realidad y contextualizar sus actividades educativas acorde a las demandas de la realidad y a las necesidades de sus estudiantes.
- **Es ética:** debido a que busca que el docente practique una conducta ética y moral intachable, honesta y clara con el único propósito de obtener el bien de toda la comunidad educativa, principalmente de los estudiantes; mediante la práctica del respeto y la tolerancia para buscar el beneficio de todos y no de uno sólo.

3.2.2.5. Enfoques de la práctica docente

- **Enfoque Practico-artesanal:** Indica que el conocimiento aparece de las diversas actividades sistemáticas que los profesores llevan a cabo en sus tareas pedagógicas. Dentro de esta teoría, todas las enseñanzas, modelos, paradigmas y estereotipos que el docente da a conocer, debe ser asimilada por sus estudiantes. En esta parte el docente lleva a cabo acciones repetitivas, sin embargo, no ejecuta un saber logrado; asimismo de busca desarrollar el componente reflexivo, así como la evaluación respectiva (Rifo, 2014).
- **Enfoque disciplinadora:** Este enfoque da mucho valor a las conductas y comportamientos que llevan a cabo los docentes en su práctica pedagógica, los cuales deben estar siempre acompañadas de prácticas basadas en valores ético-morales como paradigma para cambiar las conductas de los estudiantes. El docente es tomado en cuenta como el abanderado de la cultura comportamental, pero sin descuidar el aspecto cognitivo (Palacios, 2004).
- **Enfoque academicista:** Los profesores deben demostrar dominio y manejo académico de las diversas disciplinas científicas. Debe poseer capacidad profesional-pedagógica en todo momento. También incluye su capacidad de sentido común y práctico para dirigir y llevar a cabo una enseñanza eficaz y efectiva (Davini, 1995).

- **Enfoque eficientista:** En esta parte se busca entender las diferencias de los saberes prácticos y teóricos. Busca que el docente se encargue de enseñar, con mucha calidad, la parte cognitiva de los estudiantes.
- **Enfoque personalista:** Se centra en la formación de la personalidad de los profesores, los cuales son considerados como los constructores del aprendizaje de los estudiantes. Centra sus objetivos en el aprendizaje cognitivo y en el desarrollo de la personalidad del estudiante. Además, busca medir el conjunto de emociones, sentimientos e interacciones afectivas que el docente muestra durante su práctica pedagógica (Maturana, 1999).
- **Enfoque a la indagación y a la enseñanza reflexiva:** este enfoque da a conocer que nos referimos a un profesor netamente reflexivo que sabe razonar para hallar salidas y solución es cuando se encuentra frente a un problema de orden laboral, y así mismo desde su actividad cotidiana se dirige a promover nuevas maneras de interactuar. Bajo este orden de ideas el educando es considerado como un ser completamente integral, y como una relación dialógica teoría-práctica, con actos muy reflexivos, donde nos ayude a una transformación y recambio de lo cognitivo de la realidad existente, lo cual lo motiva a ser un investigador y de promover el trabajo en equipo en los estudiantes, tratando de desarrollar el aprendizaje significativo en todos los estudiantes (Lastra, 2015).

3.3. Bases conceptuales

- **Gestión institucional del trabajo remoto:**

La gestión institucional del trabajo remoto dirige sus acciones en dos aspectos claves que deben desarrollarse en el plantel. Estas acciones deben centrarse en la parte administrativa y pedagógica-curricular. En el aspecto administrativo se debe planear, organizar, dirigir y controlar los aspectos logísticos, técnicos y operativos del trabajo remoto no presencial para todos los agentes educativos con sus respectivas funciones y responsabilidades; mientras que en la esfera pedagógica-curricular se debe tener en cuenta las acciones de acompañamiento, monitoreo, seguimiento y apoyo de la práctica pedagógica virtual

que los docentes realizan remotamente en el aprendizaje de los estudiantes (Celmi, 2021).

- **Gestión administrativa orientado al trabajo remoto:**

Está basado en un conjunto de actividades administrativas orientados a planificar, organizar, ejecutar, valorar y controlar el desarrollo del trabajo educativo virtual y remoto dentro del contexto de aislamiento social por la pandemia del Covid-19, con la finalidad de cumplir las metas educativas institucionales con calidad y eficiencia (Vicente, 2020).

- **Gestión pedagógica del trabajo remoto:**

La gestión pedagógica es muy importante para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje durante la práctica pedagógica del docente. Dentro de la gestión institucional tiene relevancia porque busca velar por la mejora de la calidad del servicio educativo, dirige el desarrollo de una planificación estratégica pedagógica coherente, mediante una ejecución sistemática orientados al logro de los aprendizajes en los estudiantes (Alvarado, 2020).

- **Gestión del talento humano:**

Integra un conjunto de principios dirigidas a mejorar el proceso educativo del trabajo remoto, la selección y distribución correcta de las tareas y funciones de los docentes y trabajadores administrativos del plantel, el uso efectivo de sus capacidades laborales y el mejor desempeño pedagógico a favor de la consecución de los aprendizajes. Integra también el manejo de la tecnología digital y virtual del grupo humano del plantel, así como su involucramiento en el desarrollo institucional. En ese sentido, son las acciones necesarias para la dirección efectiva del recurso humano. Se tiene en cuenta el reconocimiento, la actualización, la selección y la valoración del trabajo de los agentes educa-

tivos. En este proceso de gestión se busca brindar al personal docente un entorno de trabajo propicio, armonioso, seguro y equitativo que permita mostrar todo su talento personal y profesional (Armijo, Bermúdez y Mora, 2019).

- **Gestión curricular en el trabajo remoto:**

Es la facultad otorgada a los profesores y directivos de las instituciones educativas para emplear todos los instrumentos y herramientas pedagógicas brindadas por el sistema educativo y la realidad contextual en la consecución efectiva de la práctica pedagógica. De esta manera es saber emplear todos los insumos educativos para hacer efectivo los aprendizajes de los estudiantes con resultados de alta calidad (MINEDU, 2016).

- **La práctica docente:**

Implica las acciones pedagógicas que lleva a cabo el docente dentro del aula de clases, principalmente en lo concerniente al proceso de enseñanza y aprendizaje, diferenciándose de las otras prácticas institucionales que lleva a cabo el docente fuera del aula. Por eso la práctica docente es la actividad de enseñar a los educandos con la finalidad de consolidar sus aprendizajes acordes a la propuesta curricular del sistema educativo imperante. En este escenario, el docente toma en cuenta y se procura constantemente para el proceso de enseñanza-aprendizaje un conjunto de instrumentos, medios, recursos, materiales didácticos, las experiencias de aprendizaje, los saberes previos, las costumbres, la cultura social, las aportes educativos, psicopedagógicos y sociales que favorecen la labor educativa del maestro (Montenegro, 2003).

- **Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia:**

Se encuentra centrado en el conjunto de estrategias que emplea los docentes para mantener una comunicación y orientación adecuada a los estudiantes y padres de familia sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje que se desarrollará durante las clases remotas y virtuales. También implica el soporte emocional que se lleva a cabo, las formas de manejo de las estrategias Aprendo

en casa, así como el manejo de recursos tecnológicos y digitales aplicados en las clases virtuales (Quezada, 2007).

- **Adecuación y adaptación contextual de las actividades:**

En esta parte se considera las diversas actividades complementarias que desarrolla el docente en relación con las propuestas de la estrategia Aprendo en casa. Para lo cual considera la realidad objetiva de los estudiantes, sobre todo de sus ritmos de aprendizaje. También se tiene en cuenta el uso correcto de los cuadernos de trabajo como elementos estratégicos de evidencia de las experiencias pedagógicas. Esta dimensión considera el uso apropiado de bibliotecas digitales y plataformas educativas para desarrollar las actividades de las experiencias de aprendizaje (Zuasnábar y Ramírez, 2020).

- **Acompañamiento y monitoreo a estudiantes:**

Es el seguimiento permanente que hace el docente para que las tareas académicas de los estudiantes sean desarrolladas y cumplidas a cabalidad, mediante el recojo, retroalimentación y valoración constante de sus logros educativos. La revisión y retroalimentación de los aprendizajes es un elemento necesario del aprendizaje (Bromley, 2017). Ella se da mediante el análisis y valoración de las evidencias y productos desarrollados en cada experiencia de aprendizaje. Un trabajo educativo, que orienta sus acciones en el acompañamiento y monitoreo de los estudiantes, hace posible que estos consoliden sus aprendizajes de manera favorable y exitosa (Silva, M. (2018).

El acompañamiento y monitoreo a los estudiantes, dirige su visión en todas las acciones pedagógicas orientados a oportunidades de diálogo para saber el nivel de aprendizaje que están teniendo los alumnos y las posibles situaciones empáticas y asertivas en la mejora del clima institucional y de aula. El

acompañamiento y monitoreo pedagógico hacia los estudiantes supone desafíos y compromisos de mejora constante de los aprendizajes. Por esa razón tiene como meta primordial guiar de cerca a los estudiantes para su desarrollo y crecimiento como sujeto en formación (Chipana, 2017).

- **Evaluación formativa de los aprendizajes:**

Este tipo de evaluación educativa se lleva a cabo a través de un proceso constante y sistemático, que busca obtener y valorar los datos obtenidos sobre el aprendizaje de los estudiantes, los grados de avance y las dificultades o limitaciones presentados, para asumir nuevas decisiones estratégicas en su mejora. Por esa razón, hace posible que los alumnos sean responsables de sus propios aprendizajes, a través de la autonomía, donde sean capaces de construir conocimientos que hagan posible manifestar aportes constructivos y analíticos (Bizarro, Sucari y Quispe, 2019).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La investigación que se pretendió desarrollar, con el propósito de conocer el nivel de relación entre las variables: Gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente, será en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado, ubicado en la ciudad de Huánuco y perteneciente a la Ugel Huánuco.

Esta institución educativa brinda servicios de orden educativo de todos los niveles (Inicial, primaria, secundaria y de adultos) y en dos modalidades educativas: Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa (Inicial, intermedio y avanzado respectivamente).

Esta institución educativa es un plantel líder en toda la región, que cuenta en su servicio con más de tres mil estudiantes y 164 docentes comprometidos a desplegar todas sus capacidades en la nueva modalidad de estudio producto del confinamiento y la pandemia, buscando en todo momento la valoración de los esfuerzos desplegados de los docentes y padres de familia en el desarrollo de las clases virtuales y remotas para el aprendizaje de los educandos.

4.2 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación a ser tomado en cuenta ha sido la básica y nivel correlacional. Fue básica porque se buscó enriquecer la teoría existente con el estudio de una problemática latente en la sociedad actual. Asimismo, fue de nivel correlacional debido a que estuvo orientado a conocer el grado de relación o incidencia de las variables de estudio (Hernández y otros, 2014).

Por otra parte, fue cuantitativo porque las informaciones han sido tratadas y analizadas a través de métodos estadísticos y numéricos. Así también, fue cuantitativo porque se buscó probar las hipótesis planteadas en la investigación, determinando su nulidad o aceptación.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

El trabajo investigativo que se llevó a cabo para hacer realidad el desarrollo de esta tesis, tomó como participantes de la población a los docentes que laboran en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado. El número considerado fue de 164 profesores de los diversos niveles. Para una precisión exacta de la población de estudio a emplear, se da a conocer la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de docentes de la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

UBICACIÓN	Unidad de análisis	Niveles de estudio	SEXO		TOTAL
			VARONES	MUJERES	
Huánuco	Docentes	Inicial	-	6	6
		Primaria	19	36	55
		Secundaria	53	50	103
TOTAL			72	92	164

Fuente: Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Huánuco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Teniendo en cuenta las características presentes en la población de estudio, el método de muestreo que fue considerado es la no probabilística por conveniencia, el cual ayudó a seleccionar la muestra más convenientes y viables para esta investigación. Dicha muestra se detalla en la Tabla 2:

Tabla 2**Muestra de docentes de la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.**

UBICA- CIÓN	Unidad de análisis	Niveles de estudio	SEXO		TOTAL
			VARONES	MUJERES	
Huánuco	Docentes	Primaria	20	10	30
		Secundaria	52	30	82
TOTAL			72	40	112

Fuente: Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Huánuco.**4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión****4.3.3.1. Criterios de inclusión:**

- Participan en la muestra solamente los docentes nombrados del plantel.
- Fue considerado docentes del nivel primaria y secundaria.
- Profesores contratados en el periodo 2022 de los niveles de primaria y secundaria de la institución

4.3.3.2. Criterios de exclusión:

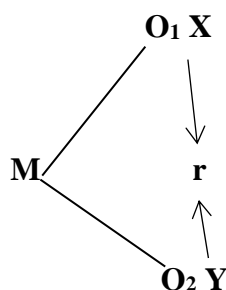
- No fueron parte de la muestra los docentes no nombrados del plantel
- No fueron tomados en cuenta los docentes del nivel inicial y del Ceba del plantel.
- Docentes que no son contratados en el plantel

4.4. Diseño de investigación

La investigadora de esta investigación pretendió considerar, para su desarrollo metodológico, técnico y científico el diseño no experimental, correlacional y transversal

respectivamente. Presentó un diseño no experimental porque no se intervino directamente en una de las variables para mejorar la otra, simplemente mostró las informaciones como se hallan en el contexto real. fue correlacional porque se trató de determinar el grado de relación o incidencia de las variables, por último, el carácter transversal se basó en que las informaciones fueron recogidas en un tiempo específico y fijo establecido por la investigadora y la institución educativa (Toro y Parra, 2006).

Siguiendo los parámetros de este diseño de investigación, se indica el esquema considerado para su desarrollo respectivo:



En donde:

M = Muestras tomadas para las observaciones

O₁ X = Observación de la variable Gestión institucional del trabajo remoto

O₂ Y = Observación de la variable Práctica docente.

r = Relación de las variables

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

El investigador Orellana (2011) manifiesta que la técnica de investigación se orienta, en todo momento, características y circunstancias, de integrar realidades, opiniones, conceptos, puntos de vista abstractos a través de una serie de indicadores con rasgos cualitativos o cuantitativos respectivamente. Debido a ello este trabajo buscó utilizar prioritariamente la técnica de encuesta, basadas en las dos variables de estudio: Gestión institucional del trabajo remoto y la práctica del docente.

4.5.2 Instrumentos

Los instrumentos de investigación son los medios importantes para obtener la información de las variables que se está investigando, ya que está adecuado al nivel de la muestra y a las características de la realidad en torno a las variables estudiadas. Por esa razón las técnicas de estudio se hacen aplicables cuando están fundamentados a través de cuestionarios, como elemento de recojo de datos necesarios para la investigación que se está llevando a cabo (Bernal, 2010). De acuerdo a las descripciones realizadas, en esta investigación los cuestionarios usados fueron denominados “Cuestionario de gestión institucional del trabajo remoto” y “Cuestionario de práctica docente”, por lo que se indica a cada uno de ellas:

- **“Cuestionario de gestión institucional del trabajo remoto”**: Este primer instrumento, muy importante para la investigación, llamado “Cuestionario de gestión institucional del trabajo remoto” se halla estructurado considerando cada uno de las dimensiones de las variables con sus respectivos ítems. De esta manera estuvieron distribuidas en: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto (8 ítems); Gestión pedagógica del trabajo remoto (6 ítems); Gestión del talento humano (4 ítems) y Gestión curricular en el trabajo remoto (6 ítems), haciendo un total de 24 ítems para ser desarrolladas en 25 minutos con alternativas de respuestas tipo Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), De vez en cuando (2), Raras veces (1) y Nunca (0). Para su estructuración se tomó como

referencia de la autora Celmi Martha en su tesis “Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020”, con la finalidad de optar el grado de doctor, para luego ser adaptadas acorde a la realidad de la investigación. Además, cuenta con los siguientes niveles de valoración para la consolidación e interpretación del proceso estadístico: Excelente (73-96), Bueno (49-72), Regular (25-48) y Deficiente (0-24). Será aplicado a los docentes del plantel que integran la muestra (Nivel primaria y secundaria).

- **“Cuestionario de práctica docente”:** Este segundo instrumento, muy importante para la investigación, llamado “Cuestionario de práctica docente” se halló estructurado considerando cada uno de las dimensiones de las variables con sus respectivos ítems. De esta manera estuvieron distribuidas en: Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia (8 ítems); Adecuación y adaptación contextual de las actividades (6 ítems); Acompañamiento y monitoreo a estudiantes (6 ítems) y Evaluación formativa de los aprendizajes (4 ítems), haciendo un total de 24 ítems para ser desarrolladas en 25 minutos con alternativas de respuestas tipo Likert: Siempre (4), Casi siempre (3), De vez en cuando (2), Raras veces (1) y Nunca (0). Para su estructuración se tomó como referencia del autor Milton Avidón Flores en su tesis titulada “Uso de Entornos Virtuales en la Gestión Áulica del Servicio Educativo No Presencial en las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular en la Región San Martín, en Tiempos de Pandemia” para optar el grado de doctor en el año 2020, para luego ser adaptadas acorde a la realidad de la investigación. Además, cuenta con los siguientes niveles de valoración para la consolidación e interpretación del proceso estadístico: Excelente (73-96), Bueno (49-72), Regular (25-48) y Deficiente (0-24). Será aplicado a los docentes del plantel que integran la muestra (Nivel primaria y secundaria).

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los datos que se recogieron fueron en base a instrumentos convenientemente validados por docentes expertos que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad y

otros no pertenecientes a la institución pero que sí cuentan con el grado de magíster o doctorado. Dicha validación estuvo sujeta a los criterios de valoración emitidos y consideradas por el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado, que considera en sus anexos el formato de la ficha de validación y que debe ser considerada en su cabalidad para que los expertos determinen su viabilidad y aplicabilidad respectiva. Fue necesario para que las informaciones que se recopilaban sean objetivas y reales, dando seriedad al trabajo investigativo que se buscó desarrollar en esta institución educativa. A continuación, se indica la relación de los expertos y el puntaje otorgado: Dra. Bersy Hidalgo Concepción (Puntaje con alto nivel); Dra. Ema Valeriana Osorio (Puntaje con alto nivel); Mg. Nidy Masgo Rojas (Puntaje con alto nivel); Mg. Tania Yuliana Román Daza (Puntaje de alto nivel); y Mg. Maruja A. Rodríguez Arteaga (Puntaje con alto nivel) (Ver anexo).

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos que se emplearon ya cuenta con una validación previa realizada por los autores que se tomaron en cuenta y que fueron indicados anteriormente; sin embargo, para mayor seguridad, se aplicó tentativamente a 10 docentes integrantes de la muestra mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach, reiterándose su alta fiabilidad. A continuación, se indica dichos resultados alcanzados en las dos variables de estudio:

A. Prueba de Alfa de Cronbach de la variable Gestión institucional del trabajo remoto

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,941	24

B. Prueba de Alfa de Cronbach para la Práctica docente

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	24

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se tuvo en cuenta dos procedimientos importantes para el procesamiento y análisis de datos de esta investigación:

- **Estadística descriptiva:** Los resultados de los datos estadísticos fueron presentados en cuadros estadísticos de distribución de frecuencias y gráficos o figuras con sus respectivas interpretaciones. Cada cuadro mostró el nivel de las

variables y su dimensión, mientras que los gráficos el porcentaje respectivo. Asimismo, se hizo una descripción detallada de las medidas de tendencia central de las variables y sus dimensiones (Media aritmética, desviación estándar, coeficiente de variación, etc.).

- **Estadística inferencial:** Se tomó en cuenta tres aspectos importantes:
 - **La prueba de normalidad:** En ella se realizó la prueba de Kolmogorov y Smirnov debido a que la muestra es mayor que 30. En base a los resultados, definiendo si la distribución es paramétrica o no paramétrica, se determinará el tipo de prueba estadístico de correlación (Pearson o Spearman).
 - **La prueba de correlación de las variables:** Fue realizado en concordancia con la prueba de normalidad. Si es paramétrica se hallará la prueba de Pearson, si es no paramétrica se hallará la prueba de Rho de Spearman, tanto para las variables como para sus dimensiones.
 - **La prueba de hipótesis:** La prueba de hipótesis sirvió para aceptar o rechazar la hipótesis nula $H_0 =$ “No existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022” y alterna $H_1 =$ “Existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022”, planteadas en la presente investigación.

4.7 Aspectos éticos

Se buscó respetar todos los protocolos formales que exige la Universidad a través de la Escuela de Posgrado para dar mayor veracidad y seriedad a la investigación. Para lo cual se adjuntaron en el anexo los documentos que ponen en evidencia la originalidad y la veracidad del trabajo realizado en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, como, por ejemplo: Las fichas de validación de expertos, el consentimiento informado, la constancia de aplicación de los instrumentos emitidas por los directores del plantel, las evidencias fotográficas, etc.

Además, la redacción del trabajo de investigación fue realizado respetando los protocolos de las normas APA, así como las reglas establecidas en el reglamento de titulación de la Escuela de Posgrado.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Con la variable X

Tabla 3

Gestión Institucional del trabajo remoto en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (28-36)	8	7,1
	Bueno (19-27)	12	10,7
	Regular (10-18)	48	42,9
	Deficiente (0-09)	44	39,3
Total		n= 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

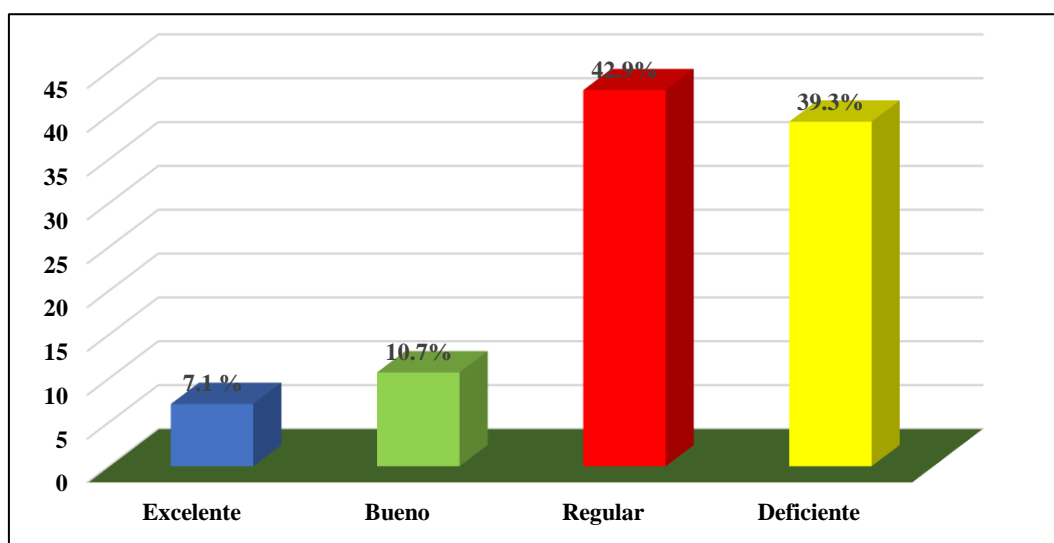


Figura 1: Gestión Institucional del trabajo remoto en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “gestión institucional del trabajo remoto” muestran los niveles logrados en dicha variable:

8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Bueno; 48 docentes del plantel (42,9%) aseveran que hay un nivel Regular; 44 docentes del plantel (39,3%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la gestión institucional del trabajo remoto se halla en un nivel Regular en la institución educativa analizada.

Tabla 4

Dimensión “Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (13-16)	20	17,9
	Bueno (9-12)	24	21,4
	Regular (5-8)	32	28,6
	Deficiente (0-4)	36	32,1
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

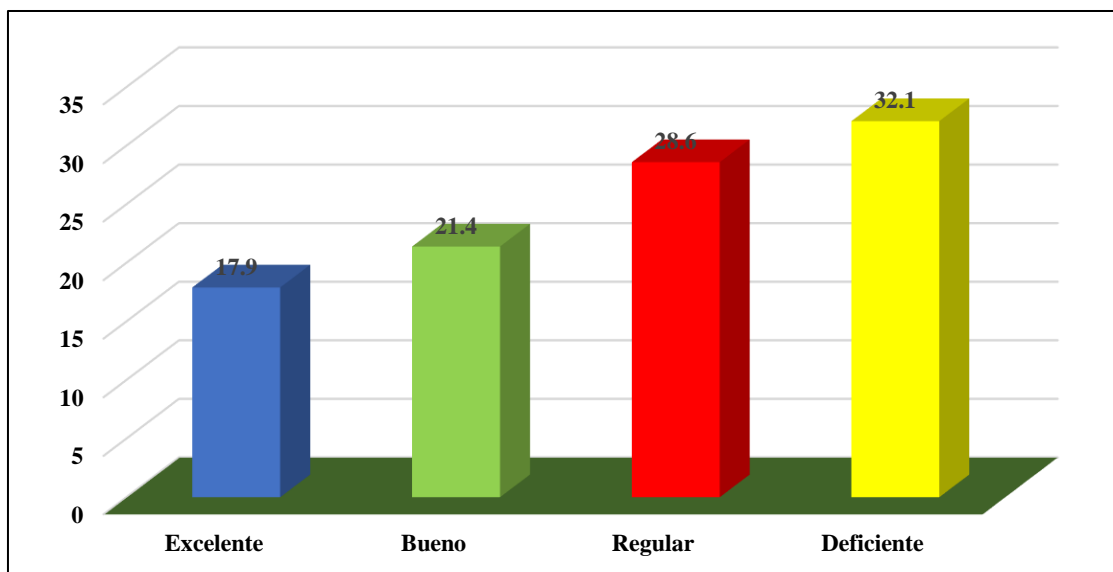


Figura 2: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

20 docentes del plantel (17,9%) aseveran que hay un nivel Excelente; 24 docentes del plantel (21,4%) aseveran que hay un nivel Bueno; 32 docentes del plantel (28,6%) aseveran que hay un nivel Regular; 36 docentes del plantel (32,1%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado se halla en un nivel Deficiente en el plantel estudiado.

Tabla 5

Dimensión “Gestión pedagógica del trabajo remoto” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (10-12)	8	7,1
	Bueno (7-9)	16	14,3
	Regular (4-6)	44	39,3
	Deficiente (0-3)	44	39,3
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

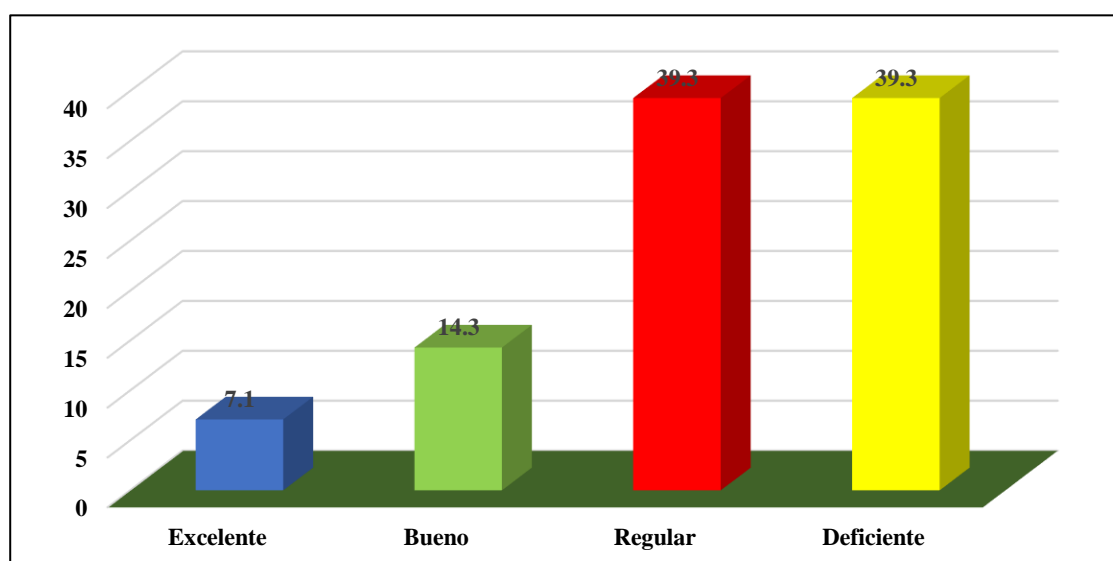


Figura 3: Gestión pedagógica del trabajo remoto en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Gestión pedagógica del trabajo remoto” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 16 docentes del plantel (14,3%) aseveran que hay un nivel Bueno; 44 docentes del plantel (39,3%) aseveran que hay un nivel Regular; 44 docentes del plantel (39,3%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Gestión pedagógica del trabajo remoto se halla en un nivel Regular y Deficiente respectivamente dentro del plantel estudiado.

Tabla 6

Dimensión “Gestión del talento humano” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (7-8)	12	10,7
	Bueno (5-6)	4	3,5
	Regular (3-4)	48	42,9
	Deficiente (0-2)	48	42,9
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.
Elaboración: Tesista

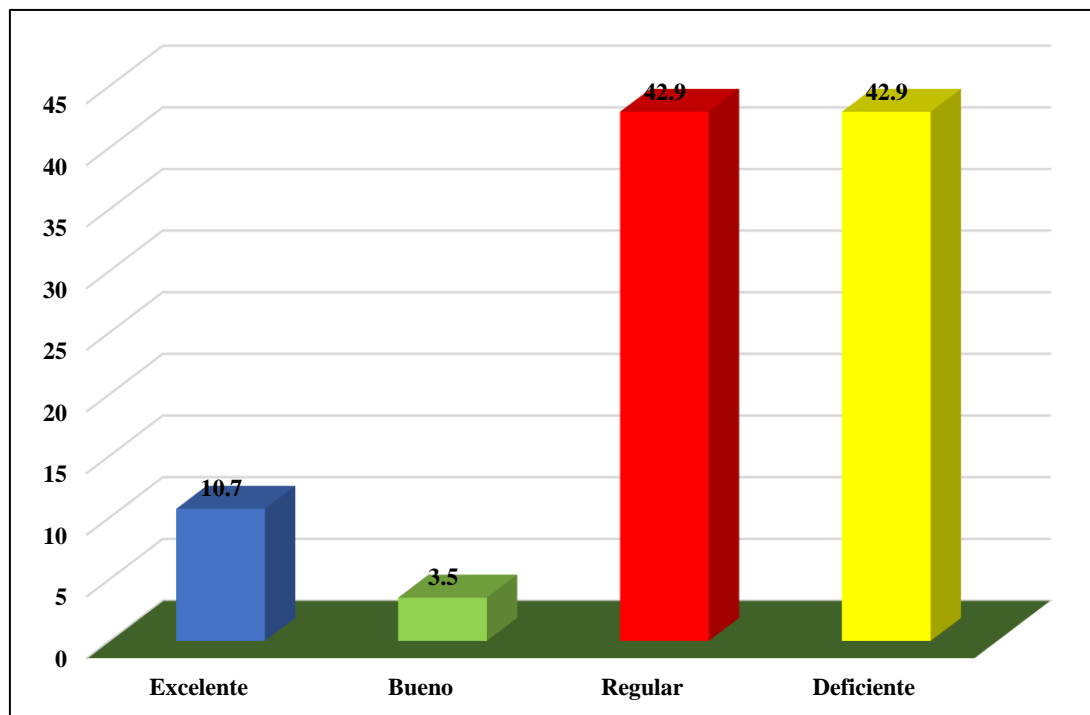


Figura 4: *Gestión del talento humano en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.*

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Gestión del talento humano” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Excelente; 4 docentes del plantel (3,5%) aseveran que hay un nivel Bueno; 48 docentes del plantel (42,9%) aseveran que hay un nivel Regular; 48 docentes del plantel (42,9%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Gestión del talento humano se halla en un nivel Regular y Deficiente en el plantel estudiado.

Tabla 7

Dimensión “Gestión curricular en el trabajo remoto” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (10-12)	8	7,1
	Bueno (7-9)	8	7,1
	Regular (4-6)	56	50,0
	Deficiente (0-3)	40	35,8
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

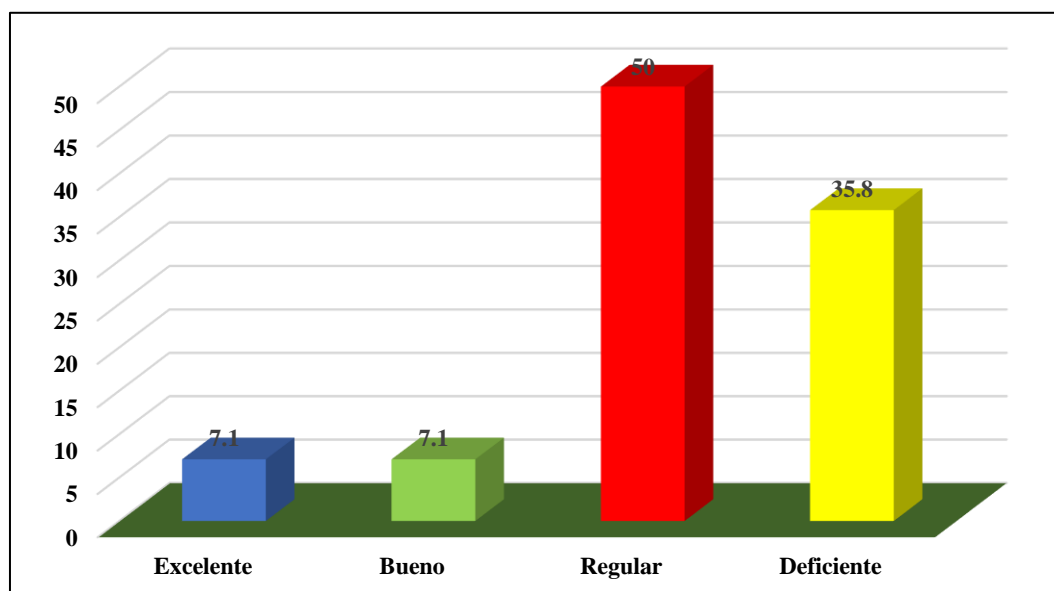


Figura 5: Gestión curricular en el trabajo remoto en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Gestión curricular en el trabajo remoto” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Bueno; 56 docentes del plantel (50,0%) aseveran que hay un nivel Regular; 40 docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Gestión curricular en el trabajo remoto se halla en un nivel Regular en el plantel estudiado.

5.2.1. Con la Variable Y**Tabla 8**

Práctica docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (37-48)	12	10,7
	Bueno (25-36)	20	17,8
	Regular (13-24)	40	35,8
	Deficiente (0-12)	40	35,8
	Total	n= 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

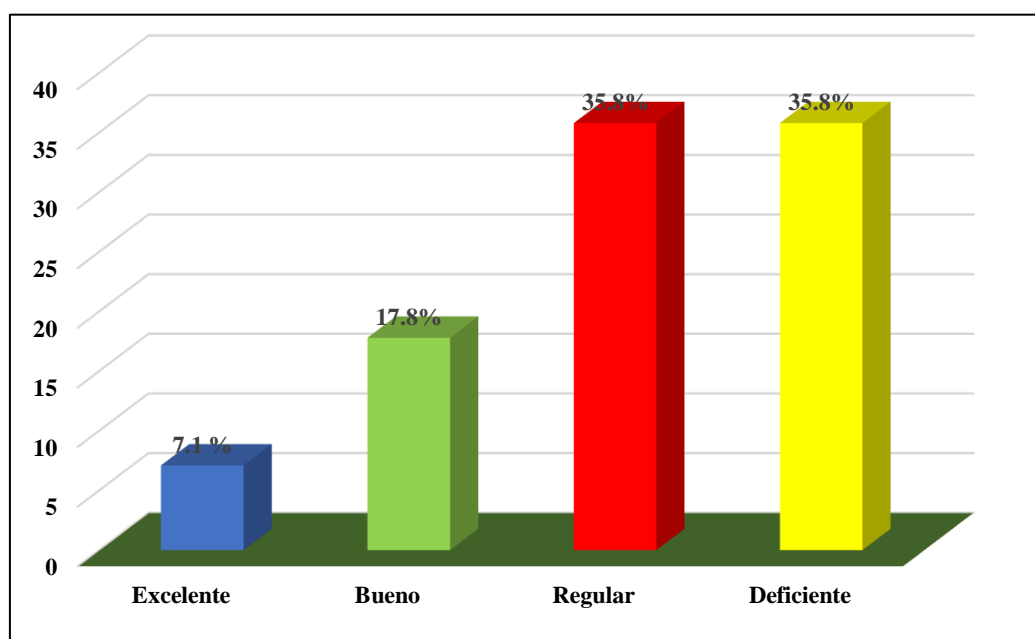


Figura 6: Práctica docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Práctica docente” muestran los niveles logrados en dicha variable:

12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Excelente; 20 docentes del plantel (17,8%) aseveran que hay un nivel Bueno; 40 docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Regular; 40 docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Práctica docente se halla en un nivel Regular y Deficiente respectivamente en el plantel estudiado.

Tabla 9

Dimensión “Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (13-16)	4	3,5
	Bueno (9-12)	12	10,7
	Regular (5-8)	60	53,7
	Deficiente (0-4)	36	32,1
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

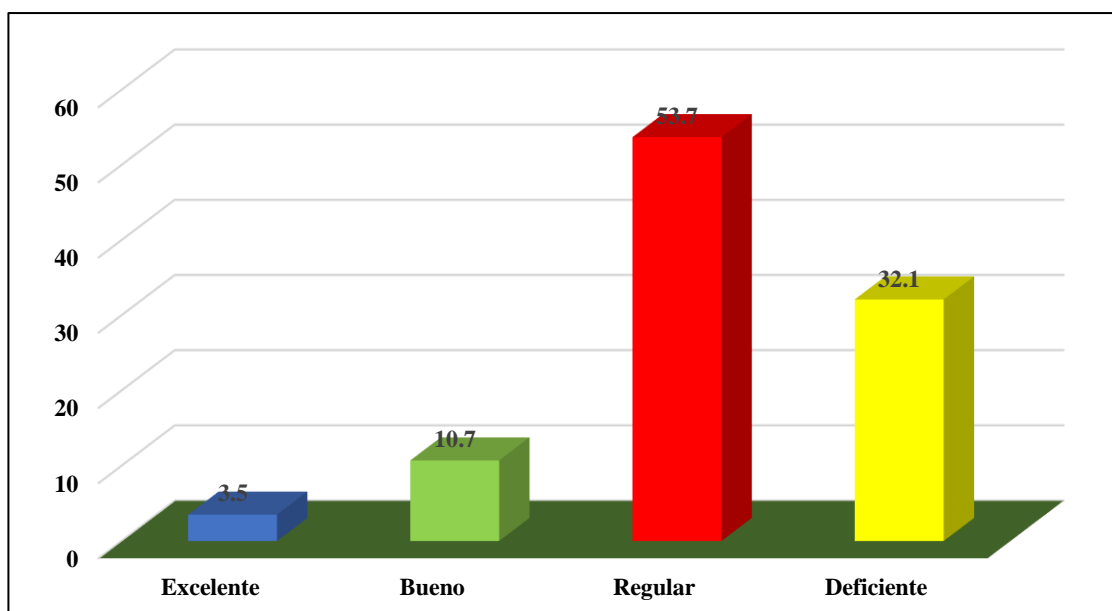


Figura 7: Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

4 docentes del plantel (3,5%) aseveran que hay un nivel Excelente; 12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Bueno; 60 docentes del plantel (53,7%) aseveran que hay un nivel Regular; 36 docentes del plantel (32,1%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia se halla en un nivel Regular en el plantel estudiado.

Tabla 10

Dimensión “Adecuación y adaptación contextual de las actividades” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (13-16)	8	7,1
	Bueno (9-12)	16	14,3
	Regular (5-8)	48	42,8
	Deficiente (0-4)	40	35,8
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

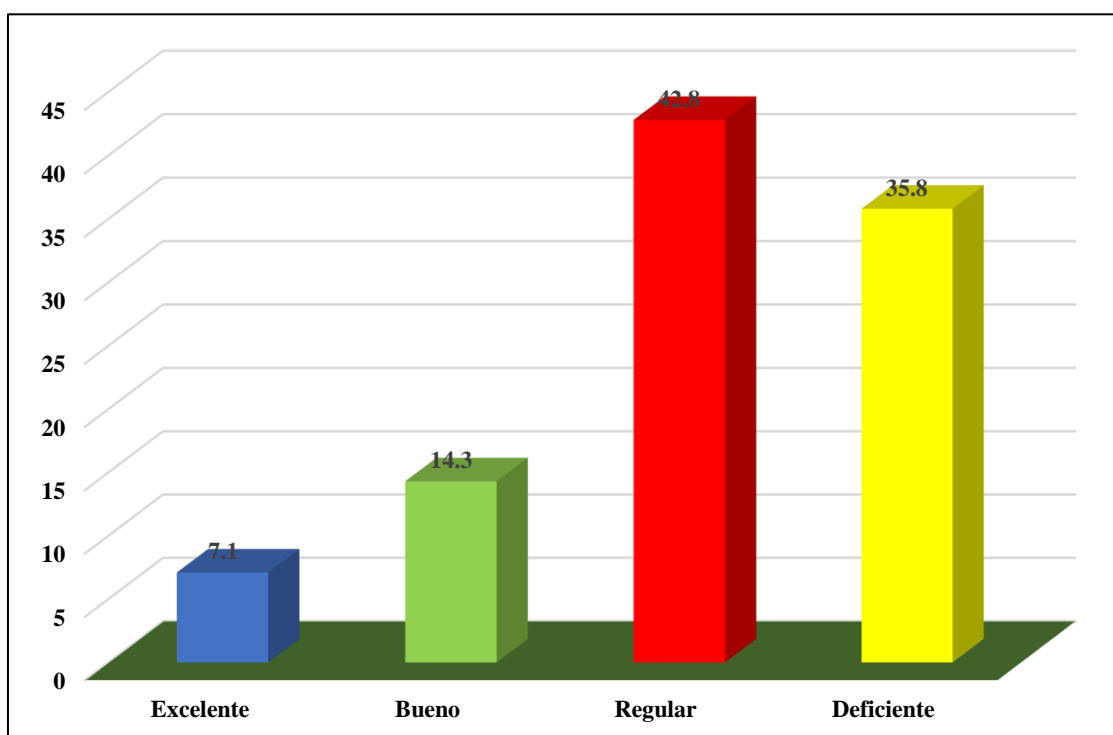


Figura 8: *Adecuación y adaptación contextual de las actividades en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.*

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 16 docentes del plantel (14,3%) aseveran que hay un nivel Bueno; 48 docentes del plantel (42,8%) aseveran que hay un nivel Regular; 40 docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia se halla en un nivel Regular en el plantel estudiado.

Tabla 11

Dimensión “Acompañamiento y monitoreo a estudiantes” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (10-12)	8	7,1
	Bueno (7-9)	8	7,1
	Regular (4-6)	32	28,6
	Deficiente (0-3)	64	57,2
Total		n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

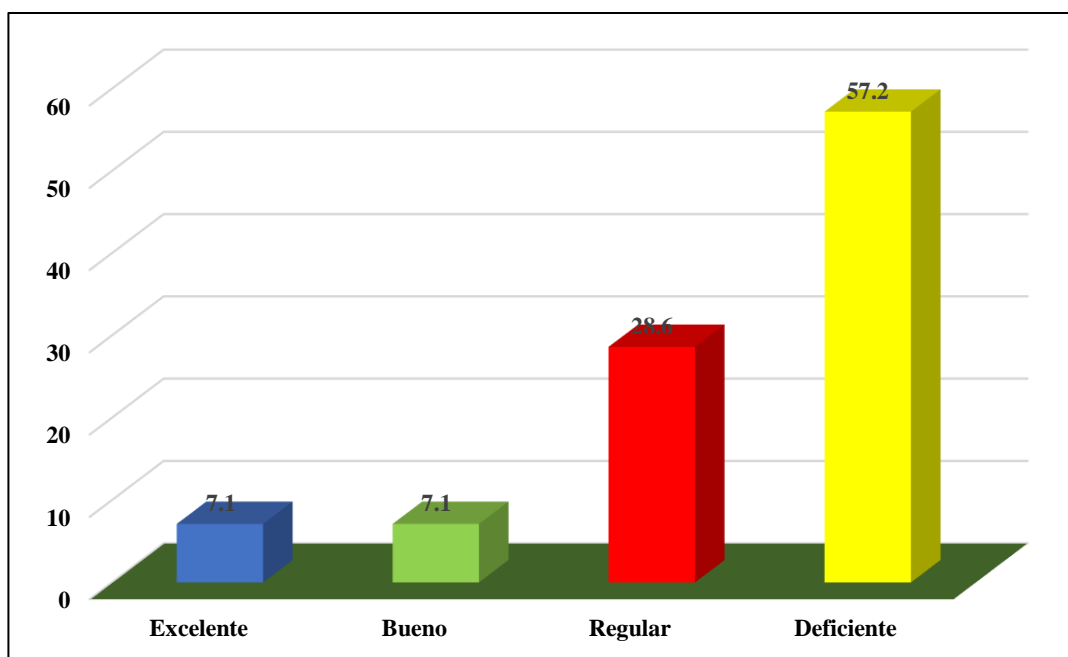


Figura 9: Acompañamiento y monitoreo a estudiantes en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Acompañamiento y monitoreo a estudiantes” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Bueno; 32 docentes del plantel (28,6%) aseveran que hay un nivel Regular; 64 docentes del plantel (57,2%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que el Acompañamiento y monitoreo a estudiantes se halla en un nivel Deficiente en el plantel estudiado.

Tabla 12

Dimensión “Evaluación formativa de los aprendizajes” en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco.

	RANGO DE VALORES	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Excelente (7-8)	24	21,4
	Bueno (5-6)	8	7,1
	Regular (3-4)	36	32,1
	Deficiente (0-2)	44	39,3
	Total	n = 112	100,0

Fuente: Relación docentes de la GUE Leoncio Prado.

Elaboración: Tesista

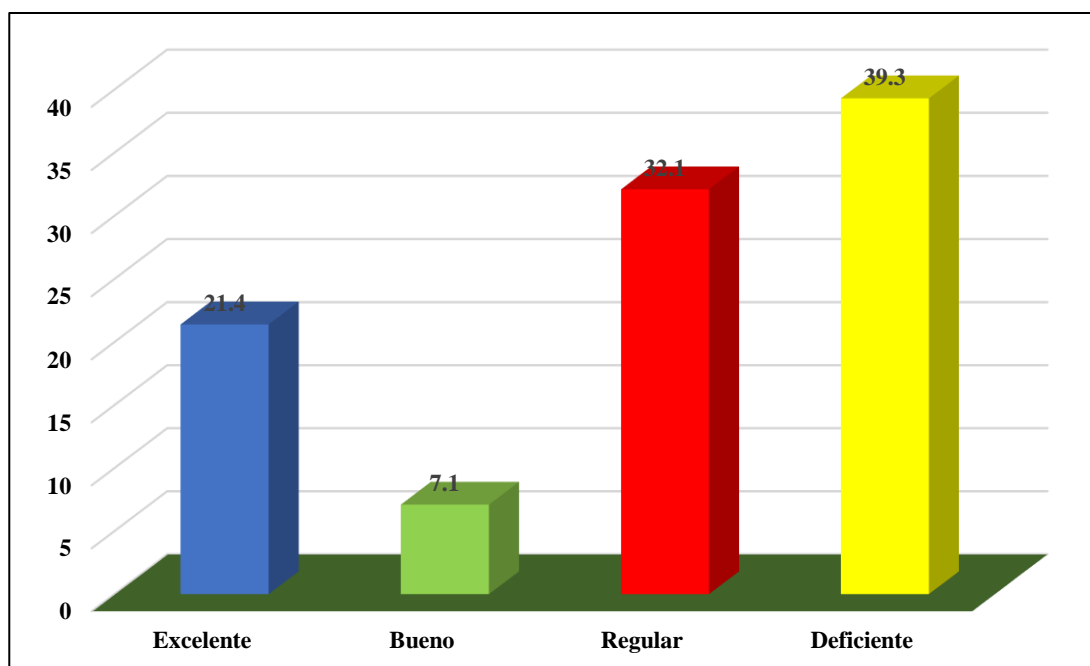


Figura 10: Evaluación formativa de los aprendizajes en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado.

Interpretación:

Los datos hallados respecto a la “Evaluación formativa de los aprendizajes” muestran los niveles logrados en dicha dimensión:

24 docentes del plantel (21,4%) aseveran que hay un nivel Excelente; 8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Bueno; 36 docentes del plantel (32,1%) aseveran que hay un nivel Regular; 44 docentes del plantel (39,3%) aseveran que hay un nivel Deficiente.

De los datos mostrados, se concluye que la Evaluación formativa de los aprendizajes se halla en un nivel Deficiente en el plantel estudiado.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad entre las variables gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco 2022.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	,144	112	,000	,912	112	,000
D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto	,190	112	,000	,912	112	,000
D3: Gestión del talento humano	,205	112	,000	,814	112	,000
D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto	,229	112	,000	,822	112	,000
Variable X: Gestión institucional del trabajo remoto	,233	112	,000	,832	112	,000
D1: Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	,172	112	,000	,856	112	,000
D2: Adecuación y adaptación contextual de las actividades	,205	112	,000	,888	112	,000
D3: Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	,234	112	,000	,824	112	,000
D4: Evaluación formativa de los aprendizajes	,214	112	,000	,849	112	,000
Variable Y: Práctica docente	,168	112	,000	,881	112	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova (para muestras mayores o iguales que 30), los valores alcanzados en la sig fueron todas menores que 0,05. Esta característica numérica, representa una distribución no normal o no paramétrica de los datos. Por esa razón la prueba de correlación que se aplicará a las variables, como también a sus dimensiones, será la prueba de Rho de Spearman.

5.2.2. Prueba correlación y prueba de hipótesis (Contrastación)**5.2.2.1. Con la hipótesis general****1º: Formulación de las Hipótesis**

- **Hipótesis alterna: $H_1: \rho \neq 0$:**

“Existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

“No existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” ,Huánuco 2022.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba: Correlación de Spearman y regresión lineal

Tabla 14

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, Huánuco 2022.

Correlaciones

			Variable X: Gestión ins- titucional del trabajo remoto	Variable Y: Práctica do- cente
Rho de Spear- man	Variable X: Gestión institucional del tra- bajo remoto	Coeficiente de corre- lación	1,000	0,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Variable Y: Práctica docente	Coeficiente de corre- lación	0,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

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



De acuerdo a la Tabla 14, vinculado con el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se distingue una relación muy alta y bastante significativa de $r = 0,940$ entre las dos problemáticas (Variables) estudiadas. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,940 ^a	,884	,883	2,44084

a. Predictores: (Constante), Variable X: Gestión institucional del trabajo remoto

Se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,884$; Por lo que la práctica docente depende en un 88,4% de la forma cómo se maneja la Gestión institucional del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	10623,512	1	10623,512	1783,162	,000 ^b
Residuo	655,345	110	5,958		
Total	11278,857	111			

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

b. Predictores: (Constante), Variable X: Gestión institucional del trabajo remoto

El $p = 0,000$ es inferior numéricamente respecto al margen de error 0,05; asumiéndose que la prueba de regresión lineal desarrollada es la adecuada para el análisis estadístico.

4º: Prueba de hipótesis y toma de decisión:

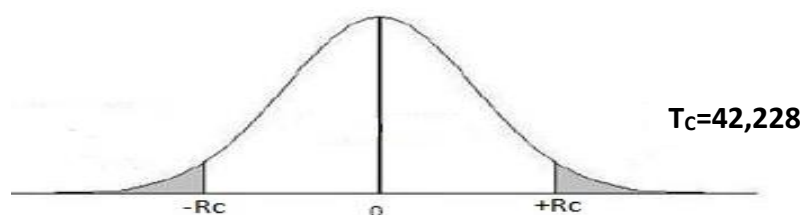
Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-,091	,535		-,170	,865

Variable X: Gestión institucional del trabajo remoto	,940	,022	,971	42,228	,000
--	------	------	------	--------	------

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

- **Región Crítica.**



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 1,984$$

- **Decisión:**

La prueba $t_c = 42,228$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y muy alto entre las dos variables de estudio. Además, el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,884$; Por lo que la práctica docente depende en un 88,4% de la forma cómo se maneja la Gestión institucional del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado

5.2.2.1. Con la hipótesis específica 1

1º: Formulación de las Hipótesis

- **Hipótesis alterna: $H_1: \rho \neq 0$:**

“Existe correlación significativa entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

“No existe correlación significativa entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022”

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Estadígrafo de Prueba: Correlación de Spearman y regresión lineal

Tabla 15

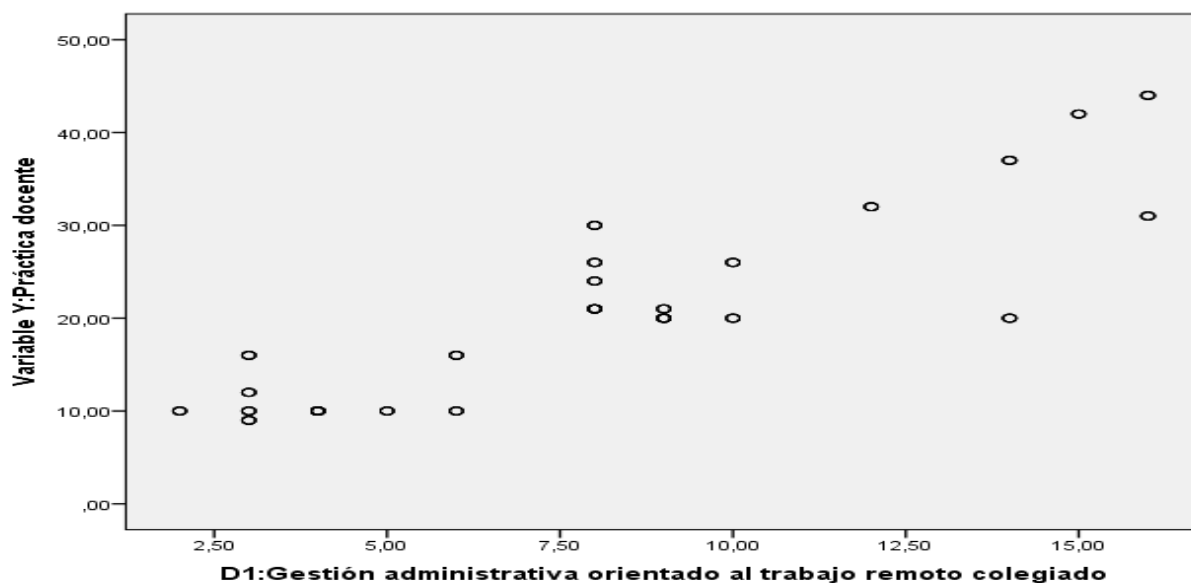
Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

Correlaciones

			D1: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	Variable Y: Práctica docente
Rho de Spearman	D1: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Variable Y: Práctica docente	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

	N	112	112
--	---	-----	-----

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



De acuerdo a la Tabla 15, vinculado con el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se distingue una relación alta y bastante significativa de $r = 0,841$ entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto y la práctica docente. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,841 ^a	,707	,706	4,75107

Se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,707$; Por lo que la práctica docente depende en un 70,7% de la forma cómo se maneja la gestión administrativa orientado al trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8795,865	1	8795,865	389,669	,000 ^b
	Residuo	2482,992	110	22,573		
	Total	11278,857	111			

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

b. Predictores: (Constante), D1: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado

El $p = 0,000$ es inferior numéricamente respecto al margen de error 0,05; asumiéndose que la prueba de regresión lineal desarrollada es la adecuada para el análisis estadístico.

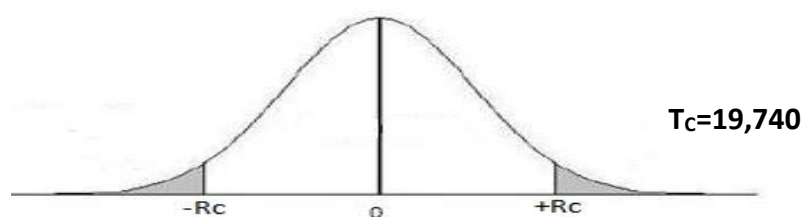
4º: Prueba de hipótesis y toma de decisión:

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	3,611	,957		3,775	,000
	D1: Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	2,113	,107	,883	19,740	,000

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

- **Región Crítica.**



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,984$$

- **Decisión:**

La prueba $t_c = 19,740$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir hay una relación directa, significativa y alta entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto y la práctica docente. Además, el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,707$; Por lo que la práctica docente depende en un 70,7% de la forma cómo se maneja la gestión administrativa orientado al trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

5.2.2.2. Con la hipótesis específica 2

1º: Formulación de las Hipótesis

- **Hipótesis alterna: $H_1: \rho \neq 0$:**

“Existe correlación significativa entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022

- **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

“No existe correlación significativa entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba: Correlación de Spearman y regresión lineal

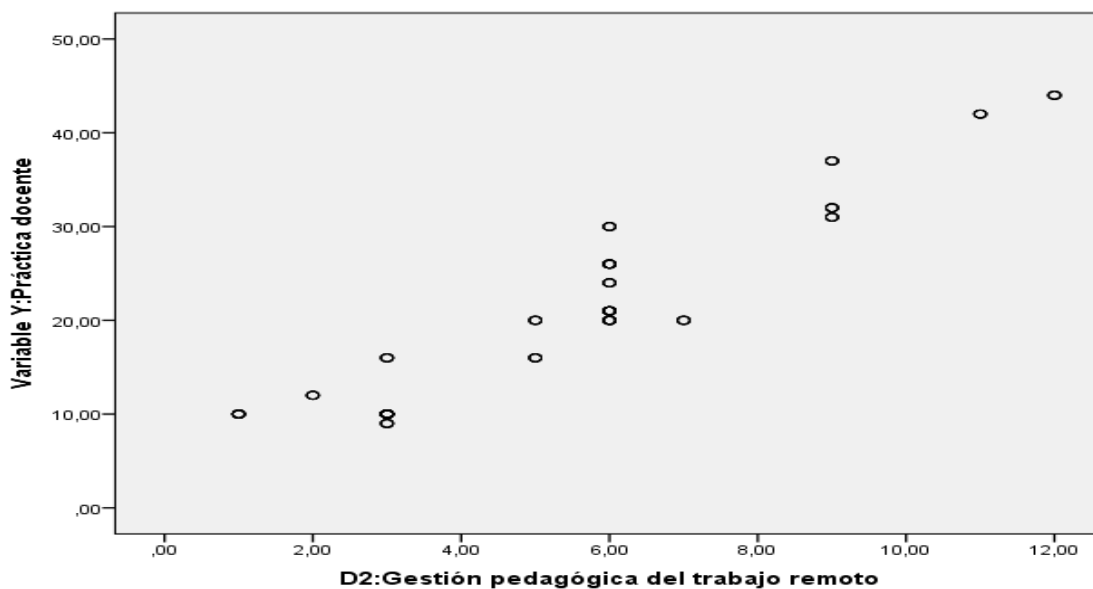
Tabla 16

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

Correlaciones

			D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto	Variable Y: Práctica docente
Rho de Spearman	D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Variable Y: Práctica docente	Coeficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

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



De acuerdo a la Tabla 16, vinculado con el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se distingue una relación muy alta y bastante significativa de $r = 0,909$ entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,909 ^a	,826	,827	3,20710

a. Predictores: (Constante), D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto

Se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,826$; Por lo que la práctica docente depende en un 82,6% de la forma cómo se maneja la gestión pedagógica del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10147,457	1	10147,457	986,583	,000 ^b
	Residuo	1131,400	110	10,285		
	Total	11278,857	111			

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

b. Predictores: (Constante), D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto

El $p = 0,000$ es inferior numéricamente respecto al margen de error 0,05; asumiéndose que la prueba de regresión lineal desarrollada es la adecuada para el análisis estadístico.

4º: Prueba de hipótesis y toma de decisión:

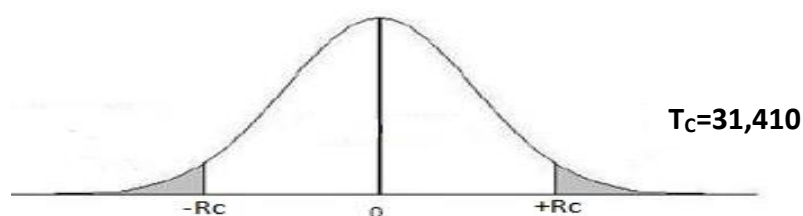
Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,053	,655		3,136	,002

D2: Gestión pedagógica del trabajo remoto	3,426	,109	,949	31,410	,000
---	-------	------	------	--------	------

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

- **Región Crítica.**



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,984$$

- **Decisión:**

La prueba $t_c = 31,410$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y alta entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente. Además, el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,826$; Por lo que la práctica docente depende en un 82,6% de la forma cómo se maneja la gestión pedagógica del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

5.2.2.3. Con la hipótesis específica 3

1º: Formulación de las Hipótesis

- **Hipótesis alterna: $H_1: \rho \neq 0$:**

“Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

“No existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

2º: Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 \text{ (prueba bilateral)}$$

3º: Estadígrafo de Prueba: Correlación de Spearman y regresión lineal

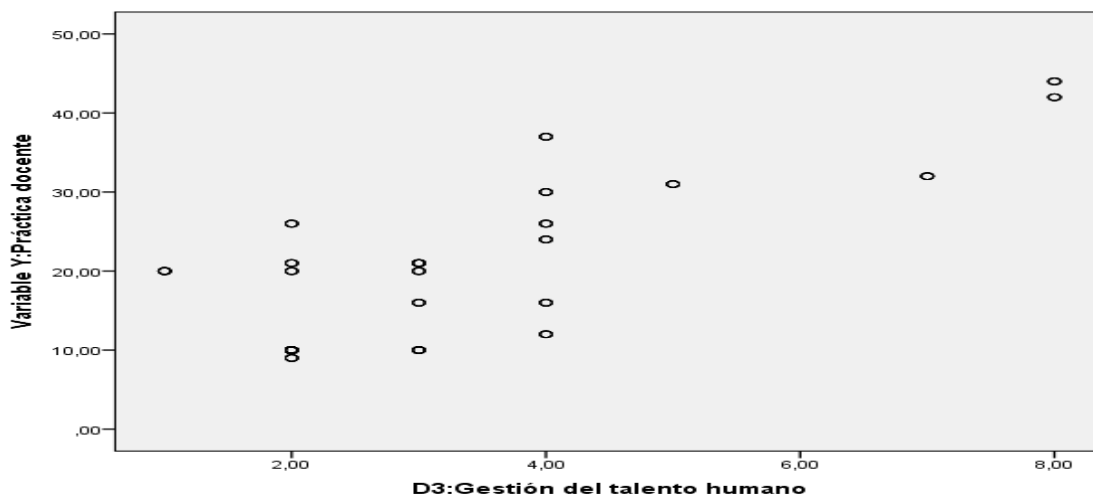
Tabla 17

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

Correlaciones

			D3: Gestión del talento humano	Variable Y: Práctica docente
Rho de Spearman	D3: Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Variable Y: Práctica docente	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

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



De acuerdo a la Tabla 17, vinculado con el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se distingue una relación moderada y bastante significativa de $r = 0,642$ entre la gestión del talento humano y la práctica docente. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,642 ^a	,412	,411	6,57579

a. Predictores: (Constante), D3: Gestión del talento humano

Se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,412$; Por lo que la práctica docente depende en un 41,2% de la forma cómo se maneja la gestión del talento humano en la GUE Leoncio Prado.

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6522,340	1	6522,340	150,837	,000 ^b
	Residuo	4756,517	110	43,241		
	Total	11278,857	111			

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

b. Predictores: (Constante), D3: Gestión del talento humano

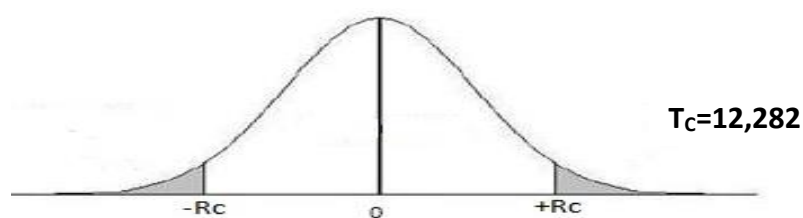
El $p = 0,000$ es inferior numéricamente respecto al margen de error 0,05; asumiéndose que la prueba de regresión lineal desarrollada es la adecuada para el análisis estadístico.

4º: Prueba de hipótesis y toma de decisión:Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	6,431	1,288		4,994	,000
	D3: Gestión del talento humano	4,217	,343	,760	12,282	,000

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

- **Región Crítica.**



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,984$$

- **Decisión:**

La prueba $t_c = 12,282$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y alta entre la gestión del talento humano y la práctica docente. Además, el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,412$; Por lo que la práctica docente depende en un 41,2% de la forma cómo se maneja la gestión del talento humano en la GUE Leoncio Prado.

5.2.2.4. Con la hipótesis específica 4

1º: Formulación de las Hipótesis

- **Hipótesis alterna: $H_1: \rho \neq 0$:**

“Existe correlación significativa entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

- **Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$**

“No existe correlación significativa entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

2º: Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

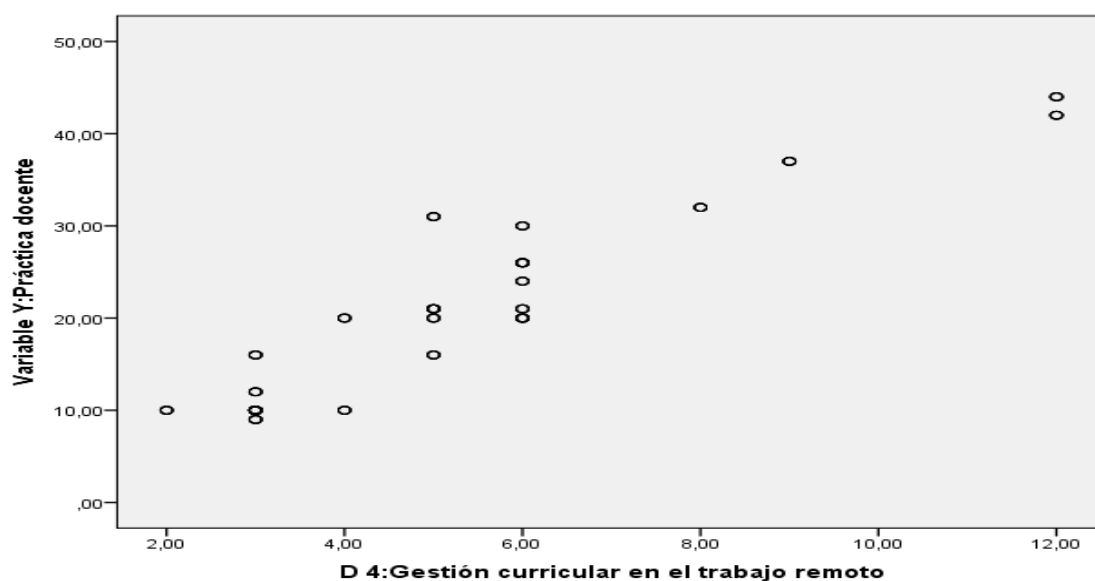
3º: Estadígrafo de Prueba: Correlación de Spearman y regresión lineal**Tabla 18**

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.

Correlaciones

			D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto	Variable Y: Práctica docente
Rho de Spearman	D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	112	112
	Variable Y: Práctica docente	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	112	112

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



De acuerdo a la Tabla 18, vinculado con el análisis estadístico de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se distingue una relación muy alta y bastante significativa de $r = 0,642$ entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,901 ^a	,812	,811	3,64013

a. Predictores: (Constante), D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto

Se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,812$; Por lo que la práctica docente depende en un 81,2% de la forma cómo se maneja la gestión del talento huma curricular en el trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	9821,298	1	9821,298	741,200	,000 ^b
Residuo	1457,559	110	13,251		
Total	11278,857	111			

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

b. Predictores: (Constante), D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto

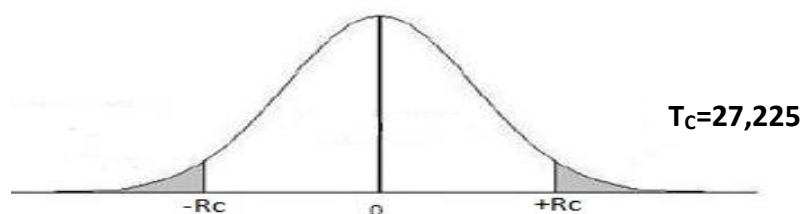
El $p = 0,000$ es inferior numéricamente respecto al margen de error 0,05; asumiéndose que la prueba de regresión lineal desarrollada es la adecuada para el análisis estadístico.

4º: Prueba de hipótesis y toma de decisión:Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,949	,789		1,203	,232
D 4: Gestión curricular en el trabajo remoto	3,734	,137	,933	27,225	,000

a. Variable dependiente: Variable Y: Práctica docente

Región Crítica.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 1,984$$

- **Decisión:**

La prueba $t_c = 27,225$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y alta entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente. Además, el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,812$; Por lo que la práctica docente depende en un 81,2% de la forma cómo se maneja la gestión del talento humano curricular en el trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

5.3. Discusión de resultados

En el proceso de análisis estadístico, los datos arrojaron que la práctica docente depende en gran manera de la forma cómo se gestiona institucionalmente el trabajo remoto en situaciones coyunturales adversas, como lo acontecido durante el confinamiento por el Covid-19, o en circunstancias donde las clases presenciales necesitan ser reforzadas por un trabajo virtual o remoto para ser más efectiva. Esto permite que la institución educativa, en base a las acciones estratégicas de sus directivos y docentes, busquen mecanismos de acción pedagógica en base a las necesidades de sus estudiantes; donde la virtualidad y el trabajo remoto sean utilizadas en beneficio de la enseñanza-aprendizaje que se imparte, generando beneficios académicos en los estudiantes y el mejoramiento de la práctica pedagógica y profesional de los directivos y docentes.

En lo referente al tiempo, este trabajo de investigación fue desarrollada en el año 2021, donde el confinamiento por la pandemia del Covid-19 era en todo el país, para evitar los contagios. Asimismo, las instituciones educativas del país, especialmente de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, las clases mayormente fueron virtuales, por lo que la gestión institucional estaba centrada en el trabajo remoto, donde la práctica docente se dio mediante plataformas y herramientas virtuales brindados por el MINEDU a través del programa educativo Aprendo en Casa.

En consecuencia, el espacio de trabajo fue netamente virtuales (vía Google meet, whatsapp, mensajes por celular, Zoom, etc.), donde los niños recibían las clases desde sus hogares. En ese contexto, se trató de investigar la forma cómo se vinieron desarrollando la gestión del trabajo remoto y la práctica docente en la GUE Leoncio Prado, por ser de vital importancia educativa de la coyuntura educativa imperante, conocer sus fortalezas y debilidades para ser mejorada.

Debido a ello, el contexto educativo, buscó exigir que el director conjuntamente con los docentes busque redefinir las formas y procedimientos de la práctica educativa de la enseñanza aprendizaje virtual para el logro de las metas educativas en un contexto no presencial. Todo ello condujo a que la gestión del director sea determinada por estrategias que tengan como base las tecnologías de la información y comunicación, debido a la transformación del escenario laboral de presencialidad a la no presencialidad, donde el manejo tecnológico se hizo imprescindible y necesario para las clases remotas y el aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, el estudio espacio y tiempo de esta investigación, se centró en cada uno de ellos.

De esta manera, el trabajo de gestión institucional del trabajo remoto fue importante para mejorar el proceso educativo y los aprendizajes de los estudiantes acorde a la realidad y el contexto del plantel, donde la virtualidad y la enseñanza remota sea un instrumento necesario para lograr aprendizaje exitosas (Santiago, 2011). La gestión institucional del trabajo remoto, en estos tiempos de pandemia, desempeña un rol clave y estratégico en la institución educativa, debido a que coordina y mejora la práctica pedagógica del docente a través de la atención y comunicación virtual con los padres

de familia y estudiantes, el desarrollo de las experiencias de aprendizaje, el uso de recursos virtuales, la tutoría, la retroalimentación y la evaluación formativa; los cuales son organizados y planificados colegiadamente, bajo el liderazgo del director (Herrera, 2021).

Por ello, la gestión educativa del trabajo remoto estuvo integrada por procedimientos administrativos y pedagógicos que realiza el director de un centro educativo con la finalidad de mejorar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje remoto y virtual en beneficio de los estudiantes, mediante un trabajo cooperativo y coordinado con los docentes, padres de familia y trabajadores administrativos del plantel. (Herrera, 2021).

La gestión institucional del trabajo remoto dirige sus acciones en dos aspectos claves que deben desarrollarse en el plantel. Estas acciones deben centrarse en la parte administrativa y pedagógica-curricular. En el aspecto administrativo se debe planear, organizar, dirigir y controlar los aspectos logísticos, técnicos y operativos del trabajo remoto no presencial para todos los agentes educativos con sus respectivas funciones y responsabilidades; mientras que en la esfera pedagógica-curricular se debe tener en cuenta las acciones de acompañamiento, monitoreo, seguimiento y apoyo de la práctica pedagógica virtual que los docentes realizan remotamente en el aprendizaje de los estudiantes (Celmi, 2021).

De esta manera, la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado ha tenido que enfrentar a la emergencia sanitaria de la pandemia del Covid-19 con muchas limitaciones; sin embargo, desde el Ministerio de Educación se ha buscado promover la educación a distancia a través de la plataforma Aprendo en casa y divulgado mediante la TV, radio e internet. Es decir, se ha buscado desarrollar formas de enseñanza a distancia o remota, tratando de adaptarlas a las necesidades prioritarias de los educandos en estado de vulnerabilidad como las personas con discapacidad, las comunidades rurales y las familias de extrema pobreza. Sin embargo, las brechas educativas aún son grandes, así como las necesidades de cada estudiante.

Los resultados descriptivos, referente a la variable Gestión institucional del trabajo remoto indican en la Tabla 3 que 8 docentes del plantel (7,1%) aseveran que hay un nivel Excelente; 12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Bueno; 48 docentes del plantel (42,9%) aseveran que hay un nivel Regular; 44 docentes del plantel (39,3%) aseveran que hay un nivel Deficiente. De los datos mostrados, se concluye que la gestión institucional del trabajo remoto se halla en un nivel Regular en la institución educativa analizada.

Los datos hallados tienen cierta relación con lo conseguido por Cabrejos (2021), en la tesis “Conocimiento situacional de los agentes educativos para la gestión directiva”. En ella indica que los directivos y docentes tuvieron muchos inconvenientes para gestionar administrativa y pedagógicamente el trabajo remoto durante el confinamiento por la pandemia; sin embargo, con la ayuda de los entes educativas pudieron superarlas y manejarlas de manera regular. En consecuencia, los docentes y directivos trataron de adaptarse responsablemente a las circunstancias de la nueva educación virtual y a distancia como producto del distanciamiento social y las nuevas maneras de llevar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De esta manera, se entiende que las funciones y tareas encardadas en un trabajo remoto, generalmente no debe ser diferente a las presenciales, son muy parecidas a lo que se realizan en el mismo centro de trabajo, sobre todo lo referente a trabajos burocráticos y de oficina. El vínculo entre la comunidad de trabajadores con los directivos y toda la institución educativa mantiene las mismas normas que la presencialidad, así como las cargas laborales y los horarios de trabajo (Vargas, 2019). En ese sentido la gestión institucional centra sus bases en el uso planificado de las tecnologías virtuales para las actividades educativas no presenciales y remotas bajo los enfoques administrativos y pedagógicos. En ese sentido se fijan mediante prácticas colegiadas novísimas estructuras comprometidas a la innovación de las prácticas pedagógicas para el aprendizaje en línea virtual (Ramírez y Casillas, 2014).

Por otra parte, los resultados de la variable Práctica docente, es mostrada en la tabla 9, donde se observa que 12 docentes del plantel (10,7%) aseveran que hay un nivel Excelente; 20 docentes del plantel (17,8%) aseveran que hay un nivel Bueno; 40

docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Regular; 40 docentes del plantel (35,8%) aseveran que hay un nivel Deficiente. De los datos mostrados, se concluye que la Práctica docente se halla en un nivel Regular y Deficiente respectivamente en el plantel estudiado.

Estos resultados tienen un vínculo directo con lo desarrollado por Armando, González y Paredes (2020) en el trabajo de investigación titulada “Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19”, donde concluye que el 56% de los docentes tuvieron que desarrollar capacitaciones y talleres para desarrollar un trabajo remoto virtual, debido a que desconocían las herramientas digitales del trabajo remoto. En ese sentido, sus actividades docentes fueron entre deficientes y regulares. Aunque hay un grupo considerable que creen que ya dominaban dicha modalidad educativa. Sea el uno el otro caso, en ambos, la práctica docente necesitó de una preparación y adecuación previa, donde el reto se superó paulatinamente con espero y responsabilidad diligente.

Por ejemplo, en la tesis de Linares (2021) se concluye que la práctica docente en trabajo remoto de los docentes en la Institución educativa en mención, los docentes si realizan seguimiento a los estudiantes además no realiza en su mayoría un apoyo pedagógico y emocional, existiendo un compromiso minoritario de realizarlo frecuentemente pese a las dificultades.

De esta manera la práctica docente se entiende como la integración de variadas situaciones centradas en las actuaciones de los profesores y educandos en relación de diversas metas de formación integral, y bajo diferentes actividades que influyen constantemente en el aprendizaje de la población estudiantes (Cahuana, 2017).

En este escenario, el docente toma en cuenta y se procura constantemente para el proceso de enseñanza-aprendizaje un conjunto de instrumentos, medios, recursos, materiales didácticos, las experiencias de aprendizaje, los saberes previos, las costumbres, la cultura social, las aportes educativos, psicopedagógicos y sociales que favorecen la labor educativa del maestro (Montenegro, 2003). Implica las acciones pedagógicas que lleva a cabo el docente dentro del aula de clases, principalmente en lo concerniente al

proceso de enseñanza y aprendizaje, diferenciándose de las otras prácticas institucionales que lleva a cabo el docente fuera del aula. Por eso la práctica docente es la actividad de enseñar a los educandos con la finalidad de consolidar sus aprendizajes acordes a la propuesta curricular del sistema educativo imperante.

Con respecto a la prueba de correlación de Rho de Spearman, la tabla 14 indica que hay una relación muy alta y bastante significativa de $r = 0,940$ entre las dos problemáticas (Variables) estudiadas. Asimismo, en base al grado logrado en la estadística, se puede indicar que hay una incidencia directa y proporcional entre las mismas.

Así también, se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,884$; Por lo que la práctica docente depende en un 88,4% de la forma cómo se maneja la Gestión institucional del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

Por último, la prueba $t_c = 42,228$ fue superior a la T tabular (z) $t_T = 1,984$; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Es decir, hay una relación directa, significativa y muy alto entre las dos variables de estudio.

5.4. Aporte científico de la investigación

Desarrollar esta investigación ha hecho posible saber, con exactitud, acerca del verdadero nivel de la gestión institucional del trabajo remoto (regular) realizada en la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado; así como también el nivel de la práctica docente (deficiente y regular respectivamente) para que, través de futuros trabajos investigativos, científicos y estratégicos se logren mejorar la gran brecha existente en el sistema educativo esta problemática. También, los datos conseguidos muestran un aporte valioso respecto al grado de relación entre las dos variables analizadas, el cual es bastante alta, directa y significativa; haciendo notar que toda práctica docente las clásicas aulas o salones virtuales necesitan imperiosamente del respaldo de una buena gestión institucional, más aún cuando el trabajo educativo sea virtual y de manera remota.

De esta manera es importante la gestión institucional del trabajo remoto, en el sentido que, exige que los directivos, conjuntamente con los docentes, busquen redefinir las formas y procedimientos de la práctica educativa de la enseñanza aprendizaje virtual para el logro de las metas educativas en un contexto no presencial. Todo ello conduce a que la gestión del director debe estar determinado por estrategias que tengan como base las tecnologías de la información y comunicación, debido a la transformación del escenario laboral de presencialidad a la no presencialidad, donde el manejo tecnológico se hace imprescindible y necesario para las clases remotas.

Finalmente, los instrumentos que se utilizaron en este estudio investigativo, acompañado de su validación otorgada por expertos, servirán como herramienta única y necesaria, para futuros estudios pedagógicos científicos del conjunto de procesos que se necesitan hacer para mejorar la gestión del trabajo remoto y la práctica docente efectiva.

CONCLUSIONES

Con el objetivo general

1. Existe relación significativa muy alta y significativa de $r = 0,940$ entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman. Además, se observa que el coeficiente de determinación fue $r^2 = 0,884$; Por lo que la práctica docente depende en un 88,4% de la forma cómo se maneja la Gestión institucional del trabajo remoto en la GUE Leoncio Prado.

Con los objetivos específicos

1. Existe correlación significativa alta y significativa de $r = 0,841$ entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman.
2. Existe correlación significativa muy alta y significativa de $r = 0,909$ entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman.
3. Existe correlación significativa moderada y significativa de $r = 0,642$ entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman.

4. Existe correlación significativa muy alta y significativa de $r = 0,901$ entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022, de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman.

SUGERENCIAS

2. El Ministerio de Educación debe brindar a las instituciones educativas las herramientas digitales necesarias para que los docentes y alumnos se puedan desenvolver efectivamente en el proceso de enseñanza. Aprendizaje. Asimismo, deben gestionar convenios con el gobierno y las empresas para eliminar las brechas digitales vinculados con el acceso al internet y otras plataformas virtuales, principalmente en las escuelas rurales y las familias de extrema pobreza.
3. Los directivos de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado, deben enfocar sus trabajos estratégicos institucionales en desarrollar una planificación, organización, dirección e implementación de talleres prácticos para que los docentes y el personal administrativo aprendan a manejar correctamente las herramientas virtuales para el trabajo educativo remoto, para así cumplir afectivamente las demandas educativas actuales y mejorar la práctica docente acorde a las nuevas tendencias e innovaciones pedagógicas virtuales.
4. Tanto las autoridades del Ministerio de Educación, Dre, Ugels, deben buscar fomentar el desarrollo de las buenas prácticas docente, animando a los profesores del magisterio a ejercer una labor responsable e innovadora, mediante pasantías, reconocimientos y premiaciones económicas y académicas, acorde a sus méritos mostrados.
5. Los docentes y directivos deben de trabajar de manera coordinada en la institución educativa; es decir, no trabajar aisladamente sino de manera cooperativa, conjunta y en equipo; de manera que el trabajo institucional y pedagógico sea más activa y conjunta enfocadas en el logro de las metas educativas. estas pueden ser en contextos normales o de emergencia que requiere un trabajo remoto.

REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2021). *Práctica docente en dos centros de educación básica especial del cono sur de Lima en periodo de pandemia, 2021*. Tesis de maestría. UCV, Lima.
- Alvarado, I. (2020). *El liderazgo pedagógico y su contribución en la gestión educativa*. *Revista Caribeña De Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/liderazgo-pedagogico.html>.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa. Enfoques y procesos*. Perú: Fondo de Desarrollo Editorial. Universidad de Lima.
- Armando, G., González, G. y Paredes, J. (2020). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. Tesis de maestría. Universidad Privada María Serrana, Asunción, Paraguay.
- Armijos, F. B.; Bermúdez, A. I. & Mora, N. V. (2019). *Gestión de Administración de los Recursos*. Ecuador: Global Ediciones.
- Banco Mundial (2021). *Debido a la pandemia de COVID-19, 72 millones de niños más podrían verse afectados por la pobreza de aprendizajes*. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/>.
- BBC News Mundo, (2021). *Por qué las escuelas en la región son las más afectadas del mundo por los cierres de la pandemia*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56257823>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, humanidades y Ciencias Sociales*. México: Pearson Educación.
- Bizarro, W., Sucari, W & Quispe, A. (2019). *Evaluación formativa en el marco del enfoque por competencias*. *Revista Innova Educación*. Vol. 1, N° 03. Editada por: Instituto Universitario de Investigación Inudi Perú.

- Bromley, Y. (2017). *El acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las instituciones educativas del nivel primario*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Cabrejos, C. (2021). *Conocimiento situacional de los agentes educativos para la gestión directiva durante covid-19. caso: Promotora Educativa Privada – Piura*. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Cahuana. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica educativa docente en Instituciones educativas*. Tesis de licenciatura. Universidad Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Camacho R. & Higueta, D. (2013). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Revista científica Pensamiento y Gestión, (35), 87-118.
- Caman, K. I. (2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital>.
- Celmi, M. (2020). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. Tesis doctoral. UCV, Lima.
- CEPAL, (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Naciones Unidas: UNESCO.
- Chipana, Y. (2017). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el instituto de educación superior pedagógico público de Juliaca 2016*. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Colunga, C. (1996). *Administración del tercer milenio*. Ciudad de México. México: Panorama.

- Conde, M., & Frías, O. (2014). Caracterización de la práctica docente a partir de las narrativas del maestro de ciencias básicas de la Corporación. Tesis de maestría. Universidad de la Costa, Barranquilla.
- Davini, M. (1995). *La formación docente en cuestión política y pedagógica*. Buenos Aires: Paidós.
- Dextre, E. (2017). *Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita*.
- Espinoza, M (2004). *El trabajo colegiado: su funcionamiento, sus aportes y dificultades en tres escuelas normales*. México: SEP.
- Gairín, J. (1996). *La organización escolar. Contexto y texto de actuación*. Madrid, España: La Muralla.
- Gestión (2021). *Educación en rojo: 320,000 niños podrían no volver a las aulas el 2022, qué medidas implementar*. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/educacion-impacto-de-la-pandemia-minedu-noticia>.
- González, A. (2017). *La influencia de la práctica docente y la gestión escolar en el desempeño académico de alumnos de educación primaria*. Tesis de maestría. Universidad Tecnológica de Monterrey, México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Herrera, J. (2021). *Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020*. Tesis de licenciatura. UNMSM, Lima.
- Imelda, S. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima –*

- Cercado*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos., Lima.
- Lastra, A. (2015). *Gestión educativa y desarrollo de los aprendizajes en educación secundaria-María, 2015*. (Tesis de Magíster en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Huánuco. Perú.
- Linares, G. (2021). *Desempeño pedagógico en el trabajo remoto de la Institución educativa José María Arguedas La Quemazón – San Juan de Bigote - Morropón – Piura - 2020*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Marcillo-Zambrano, S. & Tomalá, E. (2021). *La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli*. Tesis de maestría.
- Marconi, J (2016). *Gestión educativa*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos>.
- Maturana, H. (1999). *Emociones y lenguajes en Educación y Política*. España: Dolmen.
- Mejía, B. (2006). *Gerencia de procesos para la organización y el control interno de empresas*. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Ministerio de Educación. (2017 d). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima: Minedu.
- Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. El peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Colombia: Cooperativa editorial Magisterio.

- Navarro, A. (2021). *Análisis de la práctica pedagógica para promover el aprendizaje autónomo en estudiantes de básica secundaria*. Tesis de Maestría. Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia.
- Orellana, D., Sánchez, M. (2006). *Técnicas de Recolección de Datos en entornos Virtuales más Usadas en la Investigación Cualitativa*. Revista de Investigación Educativa, 24(1), 205-222. <https://cutt.ly/VfJ31qK>.
- Palacios, J. (2004). *Educación con valor: El desafío de la Educación superior*. México: SEP.
- Palladino, E. (2008). *Administración Organización. Capacitación, evaluación, calidad*. Argentina: Espacio.
- Pérez, S. Y (2020). *Nuevas referencias sobre el trabajo remoto en pandemia. La Estrella De Panamá*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/newspapers/nuevasreferencias-sobre-el-trabajo-remoto-en/docview/2472017092/se2?accountid=37408>.
- Quezada, R. (2007). *Adaptaciones Curriculares en el Aula para la Atención*. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Quispe, M. (2017). *La gestión pedagógica del directivo en la mejora del desempeño docente en el nivel secundario de la Institución educativa Privada Bertolt Brecht*. Tesis de maestría. Unheval, Huánuco.
- Quispe, W. (2016). *Relación entre estilo de gestión y trabajo docente en equipo en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 19, UGEL 04*. Tesis de maestría, Unheval, Huánuco.
- RAE (2017). *Diccionario de la Lengua Española. 38a edición*. Madrid: Espasa Calpe.
- Ramírez, A. Y Casillas, M. (2014). *Háblame de TIC: tecnología digital en la educación superior*. Córdoba: Brujas.

- Ramírez, M. (2020). *Gestión educativa y práctica docente en los establecimientos educativos del distrito 8, circuito 2, Guayaquil*. Tesis de maestría. UNMSM, Lima.
- Riffo, H. (2014). *Gestión Educacional y resultados académicos en Escuelas Municipales*. (Tesis Doctorado en Educación). Universidad Autónoma, Barcelona, España.
- RPP (2021). *Interrupción del año escolar: ¿Cuáles son sus causas y cómo afecta a los estudiantes?* Recuperado de: <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/-noticia-1338709>.
- Salazar, A. (2020). *La gestión del trabajo remoto en la era tecnológica y el contexto del confinamiento social*. España: Narcea.
- Salazar, D. y Sotomayor, P. (2015). *Planificación estratégica de la gestión organizacional*. México: ESCA.
- Santiago, G. (2011). *La práctica docente dirigida a la formación integral del estudiante de nivel superior*. España: Narcea.
- Silva, M. (2018). *Acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar los aprendizajes en comprensión de textos escritos*. Tesis de segunda especialidad. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Toro, D. & Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Universidad EART.
- UNESCO (2021). *Recuperación centrada en la primera infancia: propuestas innovadoras en tiempos de COVID-19*. Recuperado de: [Recuperación centrada en la primera infancia: propuestas innovadoras en tiempos de COVID-19](#).
- Valdés Castro, E., Castillo Tabares, R., & Duran Peralta, J. (2020). *Tecnologías de información y teletrabajo*. Colombia: Universidad Santiago de Cali.

- Valdez, D. (2021). *Práctica docente en dos centros de educación básica especial del cono sur de Lima en periodo de pandemia, 2021*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Valenzuela, G. (2014). *Estudio estratégico de las herramientas e instrumentos de gestión*. España: Minerva.
- Vargas, C. (2019). *La competencia digital y el uso de aplicaciones WEB 2.0 en docentes de una Universidad Privada – 2018*. Tesis de maestría. Universidad Tecnología del Perú, Lima.
- Vicente, J. (2020). *Trabajo remoto y gestión administrativa en la Institución Educativa Rosa Dominga Pérez Liendo – La Victoria 2020*. Tesis de maestría. UCV, Lima, Perú.
- Villar, R. (2019). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Honores” local central de Huánuco 2019*. Tesis de licenciatura. UDH, Huánuco.
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Zuasnábar Y. y Ramírez, S. (2020). *Nivel de conocimiento de las adaptaciones curriculares en docentes de Centro de Educación Básica Especial N° 35001 del Distrito de Huancavelica*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica.

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR “LEONCIO PRADO” HUÁNUCO 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?	Objetivo general . Establecer la relación de la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022	Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.	VX: Gestión institucional del trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	- Planificación del trabajo colegiado - Organización de los cuerdos conjuntos del trabajo colegiado - Resolución de problemas en el trabajo colegiado - Metas y mejora de los aprendizajes - Relaciones interpersonales en el trabajo colegiado	Cuestionario de Gestión institucional del trabajo remoto	Población (N): 168 Muestra (n): 112 Nivel de investigación: correlacional Tipo de investigación: Inv. Social básica o teórica. Diseño de investigación: No experimental- Transversal Técnicas: 1. Para el acopio de datos: Observación y fichas 2. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionarios 3. Para el procesamiento de datos: Codificación y tabulación de datos.
				Gestión pedagógica del trabajo remoto	- Orientación de los procesos pedagógicos - Organización de capacitaciones pedagógicas - Implementación de proyectos de innovación pedagógica		
				Gestión del talento humano	- Incentivos y reconocimiento - Generar confianza y entusiasmo - Fomento de la buena interacción y la autorrealización		
				Gestión curricular en el trabajo remoto	- Orientación y asesoramiento del director - Acompañamiento y monitoreo del director.		

<u>Problemas específicos</u>	<u>Objetivos específicos</u>	<u>Hipótesis específicas</u>					
<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?</p> <p>• ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” Huánuco 2022?</p> <p>• ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022?</p> <p>• ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado” Huánuco 2022?</p>	<p>- Medir la relación que existe entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Precisar la relación que existe entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Conocer la relación que existe entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p>	<p>- Existe correlación significativa entre la gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Existe correlación significativa entre la gestión pedagógica del trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”, Huánuco 2022.</p> <p>- Existe correlación significativa entre la gestión curricular en el trabajo remoto y la práctica docente en la Gran Unidad Escolar “Leoncio Prado”2 Huánuco 2022.</p>	VY: Práctica docente	<p>Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y orientación familiar - Soporta emocional - Manejo de las estrategias Aprendo en casa - Manejo de recursos tecno-lógicos para los aprendizajes 	Cuestionario de Práctica docente	<p>4. Para el análisis e interpretación de datos: Estadística descriptiva e inferencial para cada variable.</p> <p>5. Para la presentación de datos: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos.</p> <p>6. Para el informe final: Reglamento general de gados y títulos de la Escuela de Posgrado</p>
				<p>Adecuación y adaptación contextual de las actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones complementarias - Empleo de cuadernos de trabajo - Empleo de recursos educativos interactivos 		
				<p>Acompañamiento y monitoreo a estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recojo de evidencias de los estudiantes - Retroalimentación de los estudiantes 		
				<p>Evaluación formativa de los aprendizajes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de la evaluación - Planificación de las tareas a evaluar - Valoración acorde al desempeño - Información de la evaluación 		

ANEXO 02



GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO"
I. E. "EMBLEMÁTICA Y CENTENARIA DE LA REGIÓN HUÁNUCO"
 Creado el 04 de marzo de 1828 – Inicia sus labores el 24 de mayo de 1829
Estudio – Trabajo – Acción

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huánuco, 16 de junio 2022

OFICIO N° 200 - 2022-D-GUE-LP-HCO.

Señor
 Dr. IDO LUGO VILLEGAS
 DOCENTE DE LA UNIDAD DE POSGRADO
 FCE-UNHEVAL
CIUDAD

ASUNTO: AUTORIZA PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

REF. : OFICIO N° 022-2022-UNHEVAL-FCE-UPG/D.- exp. 2522-2022

 Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, a fin de comunicarle en atención al documento presentado, que mi despacho AUTORIZA el permiso para ejecutar la investigación titulado el "GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", HUÁNUCO 2022", a cargo de doña: ANTEDIA PEÑA ROJAS, dirigido a los docentes del nivel primaria y secundaria.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



ANEXO 03



GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO"
I. E. "EMBLEMÁTICA Y CENTENARIA DE LA REGIÓN HUÁNUCO"
 Creado el 04 de marzo de 1828 – Inicia sus labores el 24 de mayo de 1829
Estudio – Trabajo – Acción

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA GUE. LEONCIO PRADO DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO,
 QUE AL FINAL SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que doña: **ANTEDIA PEÑA ROJAS** estudiante de Maestría en Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, ha realizado en nuestra institución educativa Nivel Primaria y Secundaria la aplicación de los instrumentos de investigación para la ejecución de la investigación titulada: "GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", HUÁNUCO 2022".

Se expide la presente a solicitud de la interesada.

Huánuco, 13 de julio 2022

JCCO/DGUE/PHCO
 msf/sec



**ANEXO 04****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

ID: _____

FECHA:

OBJETIVO:**INVESTIGADOR:****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,

ANEXO 05



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO

INSTRUCCIONES: Estimado ENCUESTADO, EL OBJETIVO de este instrumento de investigación es conocer la gestión institucional del trabajo remoto. Para los cuales le pide contestar con toda la seriedad y veracidad posible. Sus respuestas serán reservadas confidencialmente. Para responder cada ítem propuesto marque con un aspa (x) solamente una alternativa que va a considerar como su opinión.

DIMENSIONES	ITEMS	Escala		
		Nunca 0	A veces 1	Siempre 2
Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.			
	2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes.			
	3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.			
	4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.			
	5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones.			
	6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.			
	7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes.			
	8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.			
Gestión pedagógica del trabajo remoto	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.			
	10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.			
	11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.			
	12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.			

	13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como, administrativo o estudiante.			
	14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.			
Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos.			
	16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.			
	17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.			
	18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto.			
Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.			
	20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID- 1			
	21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual.			
	22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.			
	23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales.			
	24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.			

LEYENDA:

NIVELES	PUNTAJE
Excelente	(37- 48)
Bueno	(25 - 36)
Regular	(13 - 24)
Deficiente	(0 - 12)

Gestión administrativa orientada al trabajo remoto: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Gestión pedagógica del trabajo remoto: 9, 10, 11, 12, 13, 14

Gestión del talento humano: 15, 16, 17, 18

Gestión curricular en el trabajo remoto: 19, 20, 21, 22, 23, 24



ANEXO 06
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



CUESTIONARIO DE PRACTICA DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado ENCUESTADO, EL OBJETIVO de este instrumento de investigación es conocer la gestión institucional del trabajo remoto. Para lo cuales le pide contestar con toda la seriedad y veracidad posible. Sus respuestas serán reservadas confidencialmente. Para responder cada ítem propuesto marque con un aspa (x) solamente una alternativa que va a considerar como su opinión.

DIMENSIONES	ITEMS	Escala		
		Nunca 0	A veces 1	Siempre 2
Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia "Aprendo en casa".			
	2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes.			
	3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes.			
	4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles consejos, pautas y estrategias de bienestar emocional.			
	5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.			
	6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.			
	7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).			
	8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.			
	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo en casa para reforzar y afianzar el aprendizaje.			
	10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.			

Adecuación y adaptación contextual de las actividades	11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.			
	12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.			
	13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje.			
	14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje			
Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.			
	16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias			
	17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera s diaria y semanal.			
	18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación			
	19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana			
	20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes			
Evaluación formativa de los aprendizajes	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar.			
	22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.			
	23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.			
	24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.			

LEYENDA:

NIVELES	PUNTAJE
Excelente	(37– 48)
Bueno	(25 - 36)
Regular	(13 - 24)
Deficiente	(0 - 12)

Gestión administrativa orientada al trabajo remoto: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Gestión pedagógica del trabajo remoto: 9, 10, 11, 12, 13, 14

Gestión pedagógica del trabajo remoto: 9, 10, 11, 12, 13, 14

Gestión del talento humano: 15, 16, 17, 18



ANEXO 07



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

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

VARIABLE X: Gestión Institucional del trabajo re-	DIMEN- SIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIEN	CLARIDAD
	Gestión ad- ministra- tiva orien- tado al tra- bajo re- moto cole- giado		1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.			
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes.				
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.				
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.				
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones.				
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.				
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes.				
		8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.				
Gestión pe- dagógica		9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.				

del trabajo remoto	10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.				
	11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.				
	12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.				
	13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como, administrativo o estudiante.				
	14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.				
Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos.				
	16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.				
	17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.				
	18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto.				
Gestión curricular en	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.				
	20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID- 1				

el trabajo remoto	21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual.				
	22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.				
	23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales.				
	24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.				

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

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

Firma y sello del experto



ANEXO 08

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

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

	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
VARIABLE Y: Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia “Aprendo en casa”.				
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes.				
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes.				
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles consejos, pautas y estrategias de bienestar emocional.				
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.				
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.				
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).				
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.				

Adecuación y adaptación contextual de las actividades	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo en casa para reforzar y afianzar el aprendizaje.				
	10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
	11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.				
	12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.				
	13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje.				
	14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje				
Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.				
	16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias				
	17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera s diaria y semanal.				
	18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación				
	19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana				
	20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes				
	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar.				

Evaluación formativa de los aprendizajes	22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
	23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.				
	24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.				

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

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

Firma y sello del experto



ANEXO 09

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Dra. Bersy Hidalgo Concepción
Cargo e institución donde labora	Especialista Minedu
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Antedia Peña Rojas

- II. **ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad


OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBS
VARIABLE X	DIMENSIONES	ÍTEM S	ÍTEM S	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Gestión institucional en el trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.	1	3	3	3	3	
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes equipo?	2	3	3	3	3	
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.	3	4	4	4	4	
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.	4	3	3	4	3	
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones	5	4	4	4	4	
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	6	4	3	3	4	
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes	7	4	4	4	4	

Gestión pedagógica en el trabajo remoto	8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.	8	4	4	4	4	
	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.	9	3	3	3	3	
	10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto	10	4	4	4	4	
	11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.	11	4	3	4	3	

	12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.	12	4	3	4	4	
	13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como de administrativo o estudiante.	13	3	3	3	3	
	14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.	14	4	4	4	4	
Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos	15	3	3	3	3	
	16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.	16	3	3	3	3	
	17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.	17	3	3	3	3	
	18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto	18	3	3	3	3	
Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	19	3	3	3	3	
	20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	20	3	3	3	3	
	21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual	21	3	3	3	3	
	22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.	22	3	3	3	3	
	23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales	23	3	3	3	3	
	24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.	24	3	3	3	3	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBS.
VARIABLE Y	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia “Aprendo en casa”.	4	4	4	4		
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes	4	4	4	4		
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes	4	4	4	4		
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles consejos, pautas y estrategias de bienestar emocional	3	3	3	3		
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4		
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.	4	4	4	4		
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).	4	4	4	4		
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.	4	4	4	4		
Adecuación y adaptación con-textual de las actividades	y	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo encasa para reforzar y afianzar el aprendizaje.	4	4	4	4		
		10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.	4	4	4	4		
		12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.	4	4	4	4		
		13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje	4	4	4	4		
		14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje	3	3	3	3		
	Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	y	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.	4	4	4	4	
			16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias	4	4	4	4	
			17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera diaria y semanal además?	4	4	4	4	
			18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación.	4	4	4	4	
			19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana	4	4	4	4	
			20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4	
	Evaluación formativa	y	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar	3	3	3	3	
			22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	3	3	3	3	

		23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.	23	4	4	4	4	
		24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.	24	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
IV. RECOMENDACIONES : Reajustar la variable Gestión institucional y sus ítems 9, 12, 15 al 24 de acuerdo a la RVM. 531-MINEDU y a su Modificatoria RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048-2022-MINEDU "Disposiciones para el retorno a la presencialidad y/o semipresencialidad, así como para la prestación del servicio educativo para el año escolar 2022 en instituciones y programas educativos de la Educación Básica, ubicadas en los ámbitos urbano y rural, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19"			
Huánuco, 20 de marzo de 2022	404728 43		9995553 28
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Dra. Ema Valeriana Osorio Espinoza
Cargo e institución donde labora	Directora I.E. N° 32217 - Rain Condor
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Antedia Peña Rojas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE X	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Gestión institucional en el trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.	1	4	4	4	4	
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes equipo.	2	4	4	4	4	
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.	3	4	4	4	4	
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.	4	4	4	4	4	
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones.	5	4	4	4	4	
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	6	4	4	4	4	
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes.	7	3	3	3	3	
		8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.	8	4	4	4	4	
	Gestión pedagógica en el trabajo remoto	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.	9	4	3	3	4	
		10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.	10	3	4	4	4	
		11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.	11	4	4	4	4	

		12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.	12	4	4	4	4	
		13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como de administrativo o estudiante.	13	3	3	3	4	
		14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.	14	4	4	4	4	
	Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos.	15	4	4	4	4	
		16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.	16	4	4	4	4	
		17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.	17	4	4	4	4	
		18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto.	18	4	4	4	4	
	Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.?	19	4	4	4	4	
		20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID- 19.	20	4	4	4	4	
		21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual.	21	4	4	4	4	
		22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.	22	4	4	4	4	
		23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales.	23	4	4	4	4	
24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.		24	4	4	4	4		

		OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE Y	DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD				
Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia "Aprendo en casa".	1	4	4	4	4			
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes.	2	4	4	4	4			
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes.	3	4	4	4	4			
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles concejos, pautas y estrategias de bienestar emocional	4	4	4	4	4			
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.	5	4	4	4	4			
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.	6	4	4	4	4			
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).	7	4	4	4	4			
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.	8	4	4	4	4			

		12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.	12	4	4	4	4
		13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como de administrativo o estudiante.	13	3	3	3	4
		14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.	14	4	4	4	4
	Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos.	15	4	4	4	4
		16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.	16	4	4	4	4
		17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.	17	4	4	4	4
		18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto.	18	4	4	4	4
	Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.?	19	4	4	4	4
		20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID- 19.	20	4	4	4	4
		21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual.	21	4	4	4	4
		22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.	22	4	4	4	4
		23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales.	23	4	4	4	4
24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.		24	4	4	4	4	

		OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE Y	DIMENSIONES	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD				
Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia "Aprendo en casa".	1	4	4	4	4			
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes.	2	4	4	4	4			
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes.	3	4	4	4	4			
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles concejos, pautas y estrategias de bienestar emocional	4	4	4	4	4			
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.	5	4	4	4	4			
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.	6	4	4	4	4			
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).	7	4	4	4	4			
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.	8	4	4	4	4			

Adecuación y adaptación con-textual de las actividades	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo en casa para reforzar y afianzar el aprendizaje.	9	3	3	4	4
	10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	10	4	4	4	4
	11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.	11	4	4	4	4
	12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante	12	4	4	4	4
	13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje	13	4	4	4	4
	14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje	14	4	4	4	4
Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.	15	4	4	4	4
	16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias	16	3	3	4	3
	17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera s diaria y semanal demás?	17	3	4	4	4
	18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación.	18	4	3	4	4
	19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana	19	3	3	3	3
	20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes	20	4	4	4	4
Evaluación formativa de los aprendizajes	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar	21	4	4	4	4
	22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	22	4	4	4	4
	23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.	23	4	4	4	4
	24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones	24	4	3	4	3

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
IV. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 9 de Mayo de 2022	22748687		921135558
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Mg. Nidy Masgo Rojas
Cargo e institución donde labora	Coordinadora Bilingüe
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Antedia Peña Rojas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBS
VARIABLE X	DIMENSIONES	ÍTEMS	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Gestión institucional en el trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes de ejecutar el trabajo colegiado.	1	4	4	4	4	
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes equipo?	2	4	4	4	4	
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.	3	4	4	4	4	
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.	4	4	4	4	4	
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones	5	4	4	4	4	
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	6	4	4	4	4	
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a	7	4	4	4	4	

Gestión pedagógica en el trabajo remoto	lograren los estudiantes						
	8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.	8	4	4	4	4	
	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.	9	4	4	4	4	
	10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.	10	4	4	4	4	
	11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.	11	4	4	4	4	

	12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.	12	4	4	4	4	
	13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como de administrativo o estudiante.	13	4	4	4	4	
	14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.	14	4	4	4	4	
Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos.	15	4	4	4	4	
	16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.	16	4	4	4	4	
	17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.	17	4	4	4	4	
	18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto.	18	4	4	4	4	
Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	19	4	4	4	4	
	20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	20	4	4	4	4	
	21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual.	21	4	4	4	4	
	22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.	22	4	4	4	4	
	23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales.	23	4	4	4	4	
	24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.	24	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBS.
VARIABLE Y	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia “Aprendo en casa”.	4	4	4	4		
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes	4	4	4	4		
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes	4	4	4	4		
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles consejos, pautas y estrategias de bienestar emocional	4	4	4	4		
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4		
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.	4	4	4	4		
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).	4	4	4	4		
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.	4	4	4	4		
Adecuación y adaptación con-textual de las actividades	y	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo encasa para reforzar y afianzar el aprendizaje.	4	4	4	4		
		10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.	4	4	4	4		
		12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.	4	4	4	4		
		13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje	4	4	4	4		
		14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje	3	3	3	3		
	Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	y	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.	4	4	4	4	
			16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias	4	4	4	4	
			17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera diaria y semanal además?	4	4	4	4	
			18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación.	4	4	4	4	
			19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana	4	4	4	4	
			20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4	
	Evaluación formativa	y	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar	4	4	4	4	
			22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4	

		23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.	23	4	4	4	4	
		24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.	24	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
IV. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, 14 de mayo de 2022	42465452	 Mg. Nidy Masgo Rojas	925445043
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Tania Yuliana Román Daza
Cargo e institución donde labora	Directora de I.E.I N°678-Mitoquera - Huónoco
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	ANTEDIA PEÑA ROJAS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE X	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Gestión institucional en el trabajo remoto	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.	1	3	4	3	4	
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes.	2	4	4	4	4	
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.	3	3	2	3	3	
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.	4	4	3	3	4	
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones	5	3	4	3	4	
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	6	4	4	3	4	
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes	7	4	4	4	4	
		8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.	8	3	3	3	4	
	Gestión pedagógica en el trabajo remoto	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.	9	3	2	3	4	
		10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.	10	4	4	4	4	
		11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.	11	4	4	4	4	

Adecuación y adaptación con-textual de las actividades	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo en casa para reforzar y afianzar el aprendizaje.	9	4	4	4	4
	10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	10	4	4	3	4
	11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.	11	4	3	3	4
	12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.	12	4	4	4	4
	13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de Aprendizaje.	13	4	4	4	4
	14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje.	14	4	4	4	4
Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.	15	3	3	3	3
	16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias.	16	3	2	4	3
	17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera s diaria y semanal.	17	3	4	3	4
	18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación.	18	4	4	3	4
	19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana.	19	3	4	3	4
	20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes.	20	4	4	4	4
Evaluación informativa de los aprendizajes	21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar	21	3	2	4	3
	22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	22	3	2	3	3
	23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.	23	4	4	3	4
	24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.	24	4	4	4	4

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

IV. RECOMENDACIONES :

Huánuco, ..7... de ..junio... de 202...

40685682

4685682

900962455

Lugar y Fecha DNI Firma del Experto Teléfono

Tania Yuliana Rómán Doza

 MAG. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

 SECTOR ESP. MAT. FÍSICA - EDUC. INICIAL

 DIRECTORA



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado académico, nombres y apellidos del experto	Mg. Maruja A. Rodríguez Arteaga
Cargo e institución donde labora	Docente I.E. Mario Vargas Llosa – Pillco Marca
Nombre del instrumento de evaluación	Cuestionario
Autor(es) del instrumento	Antedia Peña Rojas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBSERVACIÓN
VARIABLE X	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Gestión institu-	Gestión administrativa orientado al trabajo remoto colegiado	1. El director comisiona responsabilidades a los docentes líderes antes de ejecutar el trabajo colegiado.	1	4	4	4	4	
		2. El director da a conocer la agenda del trabajo colegiado antes de su inicio y durante su desarrollo permite la participación activa de todos los docentes.	2	4	4	4	4	
		3. Los docentes comparten experiencias pedagógicas en el trabajo remoto y buscan en conjunto mejorar debilidades.	3	4	4	4	4	
		4. Los docentes llegan a un acuerdo democrático de las acciones pedagógicas e institucionales que se llevarán a cabo.	4	4	4	4	4	
		5. El director brinda oportunidades de participación de los docentes en la resolución de problemas del trabajo y la toma de decisiones.	5	4	4	4	4	
		6. El director genera el interés de los docentes por involucrarse en la resolución de los problemas de trabajo.	6	4	4	4	4	
		7. Los directivos y docentes toman acuerdos grupales pertinentes sobre las metas a alcanzar y los niveles de aprendizaje a lograr en los estudiantes.	7	4	4	4	4	
		8. Los docentes y directivos interactúan positivamente, buscando promover la empatía, el respeto y la solidaridad entre ellos.	8	4	4	4	4	

Gestión pedagógica en el trabajo remoto	9. El director del plantel orienta el proceso de planificación curricular de las experiencias de aprendizajes virtuales del trabajo remoto.	9	4	4	4	4	
	10. El director orienta adecuadamente sobre la elaboración del plan anual del trabajo pedagógico, la matriz de experiencias y las actividades de las experiencias de aprendizaje del trabajo remoto.	10	4	4	4	4	
	11. La plana directiva, difunde la propuesta técnico-pedagógica de la Institución que establece las acciones administrativas, pedagógicas, estrategias didácticas, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación que se llevarán a cabo durante el trabajo remoto.	11	4	4	4	4	

	12. Los directivos organizan espacios de capacitación dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los docentes en el trabajo remoto.	12	4	4	4	4	
	13. La plana directiva, programa Talleres de capacitaciones virtuales para fortalecimiento de las competencias como de administrativo o estudiante.	13	4	4	4	4	
	14. El director apoya en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes de los estudiantes para mejorar el trabajo remoto.	14	4	4	4	4	
Gestión del talento humano	15. El director motiva acertadamente el buen desempeño de su personal, durante el trabajo remoto, a través de incentivos y reconocimientos públicos	15	4	4	4	4	
	16. El director propicia seguridad y bienestar tanto físico como emocional a los docentes del plantel para generar compromiso y confianza durante el trabajo remoto.	16	4	4	4	4	
	17. El director incita a que el personal docente, pueda alcanzar y lograr sus objetivos y aspiraciones personales e institucionales propuestos para el trabajo remoto.	17	4	4	4	4	
	18. El director apoya y respalda la responsabilidad e iniciativa de cada docente durante el trabajo remoto	18	4	4	4	4	
Gestión curricular en el trabajo remoto	19. Los directivos guían la labor docente para la calidad educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	19	4	4	4	4	
	20. Los directivos absuelven las dudas de la acción educativa en el contexto del trabajo remoto a causa del COVID-19.	20	4	4	4	4	
	21. Los directivos le brindan apoyo en su práctica pedagógica y así mismo en el manejo de las TIC en el contexto del trabajo remoto virtual	21	4	4	4	4	
	22. Los directivos le comunican adecuadamente las observaciones encontradas en la retroalimentación del trabajo remoto virtual.	22	4	4	4	4	
	23. Los directivos le orientan de acuerdo a las directrices técnico-pedagógicas emitidas por el MINEDU para el trabajo remoto en entornos virtuales	23	4	4	4	4	
	24. Los directivos le orientan para la atención adecuada y oportuna a los estudiantes en entornos virtuales del trabajo remoto.	24	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				OBS.
VARIABLE Y	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Práctica docente	Capacidad para brindar orientación a estudiantes y padres de familia	1. Utiliza un directorio actualizado de los padres de familia y estudiantes, de los cuales se vale para brindar información acerca de la estrategia “Aprendo en casa”.	4	4	4	4		
		2. Utilizado variados medios visuales (Whats App, llamadas telefónicas, Facebook, etc.) para comunicarse con los padres de familia y estudiantes	4	4	4	4		
		3. Recoge información permanente acerca del estado emocional de las familias y los estudiantes	4	4	4	4		
		4. Atiende virtualmente a los padres de familia y estudiantes para brindarles consejos, pautas y estrategias de bienestar emocional	4	4	4	4		
		5. Tiene un manejo coherente de la planificación semanal de las actividades de las experiencias de aprendizaje.	4	4	4	4		
		6. Lleva a cabo las actividades pedagógicas de Aprendo en casa, teniendo en cuenta el tipo de conectividad y las características del entorno de los estudiantes.	4	4	4	4		
		7. Emplea herramientas tecnológicas para desarrollar las experiencias de aprendizaje (Whats App, Zoom, Google meet, Microsoft team, etc.).	4	4	4	4		
		8. Emplea recursos tecnológicos para recoger, archivar y sistematizar la información (Drive, One drive, Google Drive, etc.), así como las TICs.	4	4	4	4		
Adecuación y adaptación con-textual de las actividades	y	9. Lleva a cabo acciones complementarias de la estrategia Aprendo encasa para reforzar y afianzar el aprendizaje.	4	4	4	4		
		10. En ciertas ocasiones desarrolla actividades diferentes a lo indicado en Aprendo en casa, con el propósito de adecuarse a los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4		
		11. Emplea cuadernos de trabajo como material de ayuda de las actividades propuestas en la estrategia aprendo en casa.	4	4	4	4		
		12. El uso del cuaderno de trabajo como elemento estratégico de ayuda es constante.	4	4	4	4		
		13. Emplea bibliotecas digitales para desarrollar las experiencias de aprendizaje	4	4	4	4		
		14. Emplea plataformas educativas (Perueduca, Educared, Khan Academy y otros) en las actividades de aprendizaje	3	3	3	3		
	Acompañamiento y monitoreo a estudiantes	y	15. Exige a los estudiantes el manejo de portafolios para guardar sus evidencias.	4	4	4	4	
			16. Comunica detalladamente a los estudiantes acerca del desarrollo y presentación de las evidencias	4	4	4	4	
			17. Recógelas evidencias de las actividades de las experiencias de aprendizaje de manera diaria y semanal además?	4	4	4	4	
			18. Toma en cuenta los propósitos de aprendizaje de las sesiones de Aprendo en casa para orientar la retroalimentación.	4	4	4	4	
			19. Realiza la retroalimentación a todos sus estudiantes al menos una vez por semana	4	4	4	4	
			20. Responde con devolución al aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4	
	Evaluación		21. Al inicio de cada clase virtual se da a conocer al estudiante las competencias, capacidades y criterios a evaluar, así como el propósito, evidencias y productos a desarrollar	4	4	4	4	

		22. Se planifica las tareas a evaluar en las clases virtuales de acuerdo a las características, necesidades, capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	22	4	4	4	4	
		23. Se busca valorar el trabajo de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños, acrecentando el nivel de exigencia en base a sus avances y mejoras en el aprendizaje.	23	4	4	4	4	
		24. Se informa de manera oportuna y continua la valoración de los avances y limitaciones del aprendizaje de los estudiantes, buscando reorientar la metodología en base a dichos logros y errores.	24	4	4	4	4	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/> VÁLIDO <input type="checkbox"/> MEJORAR <input type="checkbox"/> NO VÁLIDO			
IV. RECOMENDACIONES : Puede aplicar su instrumento.			
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono
Huánuco, 10 de Junio de 2022.	22483194		962667177

NOTA BIOGRÁFICA



ANTEDIA PEÑA ROJAS, Nació el 03 de enero de 1977 en Jacas Grande, Huamalíes, Huánuco; estudió el nivel básico primaria en la I. E. Juana Moreno (1985 – 1990), el nivel secundario lo realizó también en la I. E. Juana Moreno (1991 – 1995); estudió el nivel superior en el I. S. P. Marcos Duran Martel, obteniendo el Título de Profesor en Educación, Especialidad Primaria; en el año 2004 obtuvo el Grado de Bachiller en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; en el 2015 obtuvo el Título de Segunda Especialidad en Educación Inicial en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; en el 2018 obtuvo el Título de Licenciada en Educación Primaria en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Laboró en I.E. Yuragmarca - Pachitea (2013), I.E. Allpamarca - Pachitea (2015 – 2016), I.E. Tipsa Alta – Pachitea (2017), I.E. Tague Tague - Pachitea (2018), I.E. Allpamarca - Pachitea (2019), I.E. Montehuasi - Pachitea (2020 – 2021) e I.E. Challhuayog - Pachitea (2022).



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **19:00h**, del día **13 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Presidente
Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRÍA	Secretario
Dr. Eladio Flavio VELEZ DE VILLA ESPINOZA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Ido LUGO VILLEGAS (Resolución N° 0228-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Antedia PEÑA ROJAS.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", HUÁNUCO 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la 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 y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

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

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de QUINCE (15),
 Equivalente a 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 20:45 horas de 13 de diciembre de 2022.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N° 20719667

.....
 SECRETARIO
 DNI N° 22414860

.....
 VOCAL
 DNI N° 22402848

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

(RESOLUCIÓN N° 2552-2022-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", HUÁNUCO 2022**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Antedia PEÑA ROJAS**, cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 28 de octubre de 2022.



DR. ZÓSIMO PEDRO JACHA AYALA
PRESIDENTE DE LA CUNIET
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



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

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

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	PEÑA ROJAS ANTEDIA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962608756
Nro. de Documento:	22516299					Correo Electrónico:	antediap5@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

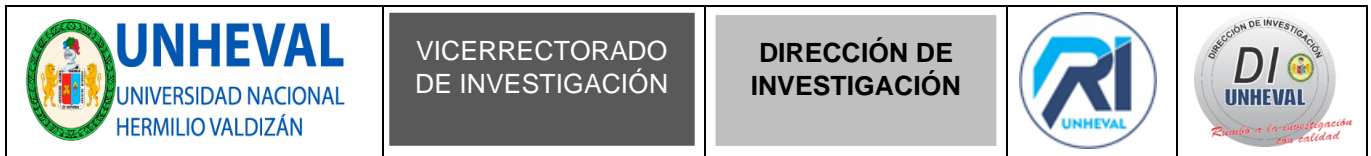
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	LUGO VILLEGAS IDO					ORCID ID:	0000-0002-5523-6438		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.	X	Nro. de documento:	22428875	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ESTEBAN RIVERA EDWIN ROGER
Secretario:	SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO
Vocal:	VELEZ DE VILLA ESPINOZA ELADIO FLAVIO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y PRÁCTICA DOCENTE EN LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", HUÁNUCO 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera 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 la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo 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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	GESTIÓN INSTITUCIONAL		TRABAJO REMOTO		PRÁCTICA DOCENTE
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X	
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	PEÑA ROJAS ANTEDIA		Huella Digital
DNI:	22516299		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 13/02/2023			

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) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.