

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL
TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**
821138, NUEVA ESPERANZA, CAJAMARCA, 2020

Tesis para obtener el grado académico de
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Olga Maribel Paredes Montoya

Br. Jorge Luis Muñoz Portal

ASESORA

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ

2022

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

Conformidad del asesor

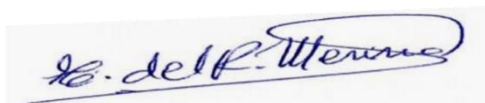
Yo, Dra. Teresita Del Rosario Merino Salazar, con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

“Liderazgo pedagógico y su influencia en el trabajo remoto de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020” presentado por los maestrandos Olga Maribel Paredes Montoya, con DNI N° 27909515 y Jorge Luis Muñoz Portal con DNI N° 27928012, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 8 de febrero de 2022



.....
Teresita del Rosario Merino Salazar

Asesora

DEDICATORIA

A Dios porque he sentido su presencia en todo momento de mi vida, iluminando mi mente para poder culminar con éxito este trabajo de investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional, sus enseñanzas y práctica de valores.

A mi hijo Homer José, lo más valioso de mi vida, motivación, alegría y ganas de seguir luchando para salir adelante.

Olga Maribel Paredes Montoya.

A mis hijos Jorge Arcángel y Frank Anderson Muñoz León, quienes son mi mejor motivación e inspiración para seguir desarrollándome como persona y profesional.

Jorge Luis Muñoz Portal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los profesores de la Universidad Católica de Trujillo, en especial a la Doctora Teresita del Rosario Salazar Merino por sus orientaciones y buenas enseñanzas, así como también a mi familia que siempre me inspira a seguir creciendo profesionalmente.

Olga Maribel Paredes Montoya.

Quiero agradecer al equipo de profesores de la Universidad Católica de Trujillo por contribuir en mi formación profesional, de manera muy especial a la Doctora Teresita del Rosario Merino Salazar por las orientaciones, y las constructivas recomendaciones durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

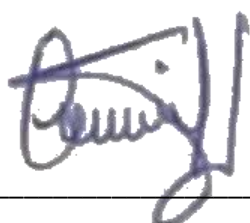
Jorge Luis Muñoz portal

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Olga Maribel Paredes Montoya con DNI 27909515 y Jorge Luis Muñoz Portal con DNI 27928012, egresados de la Maestría en Gestión y Acreditación Educativas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA, CAJAMARCA, 2020”, la que consta de un total de 97 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 05 figuras, más un total de 25 Páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Olga Maribel Paredes Montoya

DNI: 27909515



Jorge Luis Muñoz Portal

DNI: 27928012

Índice

	Pág.
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	2
DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.	5
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
Capítulo I:	10
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Formulación de objetivos	13
1.4 Justificación de la investigación	13
Capítulo II:	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teóricas científicas	18
2.3 Definición de terminos basicos	38
2.5 Formulación de hipótesis	39
2.5.1 Hipótesis general	39
2.5.2. Hipotesis especificas	40
2.6.2 Operacionalización de variables	41
Capítulo III:	42
METODOLOGIA	42
3.1 Tipo de investigación	42
3.2 Método de investigación	42
3.3 Diseño de investigación	42
3.4 Población y muestra	43
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	44
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
3.7 Aspectos éticos	46
Capítulo IV:	48
RESULTADOS	48
4.1. Presentación y análisis de resultados	48
4.3 Discusión de resultados	57
Capítulo V:	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. Conclusiones	60
5.2. Recomendaciones	60
BIBLIOGRAFÍA	63
APÉNDICES Y ANEXOS	71

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general Medir la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. La investigación corresponde al tipo básica descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 37 padres de familia. Como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, uno para el liderazgo pedagógico y otro para el trabajo remoto, ambos fueron validados por el juicio de expertos, y se determinó la confiabilidad con el alfa de Cronbach, cuyos valores fueron 0.905 y 0.825, respectivamente, indicando que los instrumentos fueron confiables. Según los resultados, el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca – 2020, se relacionaron de manera positiva y considerable, y según el valor de significación (0.000), la relación fue significativa. Respecto a la relación del liderazgo pedagógico con las dimensiones del trabajo remoto, se encontró relación positiva y significativamente con las cuatro dimensiones: competencias digitales ($r=0.450$, $p = 0.005$), herramientas de aprendizaje ($r=0.440$, $p = 0.006$), acción tutorial ($r=0.603$, $p = 0.000$) y productos de aprendizaje ($r=0.642$, $p = 0.000$). Respecto a la percepción del liderazgo pedagógico, el 30 % consideró que tiene un nivel bajo, el 43 que es regular y el 27 % que tiene un nivel alto. Sobre el trabajo remoto, el 32 % consideró que tiene un nivel bajo, el 38 % que es regular y el 30 % que tiene un nivel alto.

Palabras claves: liderazgo pedagógico, Trabajo remoto, Institución Educativa.

Abstract

The general objective of this research was to measure the relationship between pedagogical leadership and remote work in the Educational Institution 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. The research corresponds to the basic descriptive correlational type, of non-experimental design and cross-sectional. The population and sample consisted of 37 parents. Two questionnaires were used as instruments, one for pedagogical leadership and the other for remote work, both were validated by expert judgment, and reliability was determined with Cronbach's alpha, whose values were 0.905 and 0.825, respectively, indicating that the instruments were reliable. According to the results, pedagogical leadership and remote work in the Educational Institution 821138, Nueva Esperanza Cajamarca - 2020, were positively and considerably related, and according to the significance value (0.000), the relationship was significant. Regarding the relationship of pedagogical leadership with the dimensions of remote work, a positive and significant relationship was found with the four dimensions: digital competencies ($r=0.450$, $p = 0.005$), learning tools ($r=0.440$, $p = 0.006$), tutorial action ($r=0.603$, $p = 0.000$) and learning products ($r=0.642$, $p = 0.000$). Regarding the perception of pedagogical leadership, 30 % considered that it has a low level, 43 % that it is regular and 27 % that it has a low level. Regarding remote work, 32% considered it to have a low level, 38% considered it to be regular and 30% considered it to have a high level.

Key words: pedagogical leadership, remote work, educational institution.

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En 1951, los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobaron el Reglamento Sanitario Internacional. Después de muchas enmiendas, fueron firmados por 196 países, incluidos todos los Estados miembros de la OMS, para hacer frente a peligros graves. Sin embargo, unas horas antes de entrar al 2020, la OMS se enteró por el gobierno chino de que se habían producido 27 casos de neumonía de etiología desconocida en Wuhan, provincia de Hubei, y unos días después, se identificó un nuevo tipo de coronavirus como posible patógeno, especialmente el SARS-COV, el cual es un virus que ocasiona infecciones respiratorias que han afectado a muchos países de la región (OMS, 2020).

De un momento a otro, el COVID-19 se ha convertido en un gran problema en diferentes sectores de la sociedad alrededor del mundo, siendo los sectores de la salud, la economía y la educación los más afectados. Europa e incluso Estados Unidos se han acondicionado rápidamente a estas contingencias, trasladando sus actividades laborales al formato Home Office y migrando todos los grados de escolaridad a las aulas virtuales (Iturria, 2020, p.1).

El cierre de centros de enseñanza como parte de los movimientos para incluir la propagación de COVID-19 tiene más de ciento sesenta y cinco millones de estudiantes que ahora no asisten a los colegios, desde el preescolar hasta la mejor educación, en 25 naciones dentro de la región (Alvares et al., 2020). Esto es un problema no sólo para los niños que han dejado de asistir a las instrucciones, sino también es un dolor de cabeza para los instructores, ya que deben mantener un aula digital en orden debido a la naturaleza estresada de los estudiantes (Iturria, 2020, p.1).

En todo el mundo, los profesores trabajan individual y colectivamente para encontrar soluciones para los estudiantes y crear nuevos entornos de aprendizaje para garantizar la formación. Incluso la reapertura de escuelas en algunas partes del mundo no ha recibido suficiente apoyo didáctico u orientación por parte de los gobiernos

académicos. Los maestros demostraron una habilidad y versatilidad extraordinarias para evolucionar hacia un panorama en constante cambio para que los niños y los jóvenes sigan aprendiendo. (UNESCO, 2020, p.1).

La UNESCO considera que los responsables de la formación deben contribuir a aumentar la capacidad de recuperación de los sistemas educativos, permitiéndoles responder rápida y eficazmente a cualquier otra crisis que pueda surgir. Para lograrlo, es necesario garantizar una excelente formación de los instructores, en particular en lo que respecta a las capacidades de liderazgo (UNESCO, 2020, p.1).

En Perú, el MINEDU puso en marcha la aplicación Aprendo en Casa, una novedosa estrategia de educación a distancia para la enseñanza preescolar, el primer ciclo y la secundaria. Se trata de un servicio de educación a recorrido multicanal por transmisión, radio e Internet. El objetivo a corto plazo es que los alumnos de educación primaria (número uno, primaria y secundaria), educación única fundamental y formación simple en el perfeccionamiento del aula en condiciones de emergencia (Minedu-2020, p.9).

La catástrofe de vanguardia ha puesto de manifiesto la función fundamental de la innovación y la gestión del liderazgo, específicamente ante la adversidad, por lo que es muy importante reforzarlas. Según el Minedu (2014), la gestión es lo mejor del individuo que la ejerce y contribuye al éxito de los resultados y objetivos de la institución académica (p. s/n).

El liderazgo docente en tiempos de pandemia implica que se aborden responsabilidades complementarias a la docencia, desde la ejecución de tareas de control hasta la participación en comités para la mejora de la función instructiva. También incluye la elaboración y selección en grupo del conocimiento electrónico de los sistemas, el software y las sustancias de enseñanza y conocimiento, además de la articulación e implementación de planes de educación a distancia que faciliten la continuidad de la formación (UNESCO, 2020, p.1).

En Cajamarca, la pandemia moderna está afectando a los estudiantes, permitiéndoles recibir una escolarización limitada o nula, o ser incapaces de mantener el ritmo de sus compañeros que tienen acceso y disponibilidad de materiales de observación. Mientras que los sistemas de aprendizaje en línea se han convertido en

un número cada vez más crítico, muchos centros de formación no están organizados para utilizarlos y ahora no tienen el equipo para suministrar instrucciones a distancia. Además, las nuevas necesidades y ajustes en los entrenamientos son una posibilidad para los proyectos de eficacia basados en nuevos enfoques de funcionamiento que requieren un deber individual y colectivo basado en objetivos y prioridades compartidas.

Bajo este contexto, se hace necesario realizar un estudio con el propósito de decretar la influencia del liderazgo pedagógico en el trabajo remoto de la institución educativa 821138 del caserío Nueva Esperanza del distrito de Matara, región Cajamarca, dado que anteriormente, las clases se desarrollaba presencialmente. Actualmente se tuvo que modificar en forma virtual o remota, dando cabida a una serie de conflictos en el aprendizaje de los estudiantes, ya que esta institución no cuenta con la tecnología remota necesaria para recepcionar información de los docentes, quienes les brindan sus enseñanzas. La institución es multigrado, cuenta con tres docentes que laboran por ciclo donde es notoria las limitaciones para desempeño del director, considerando la doble tarea tanto administrativa y pedagógica con mayor complejidad cuando la labor educativa se da en espacios diferenciados y haciendo uso de medios y aplicaciones que anteriormente ha sido poco usuales. Es por ello que se hace necesario realizar un estudio para ver si el liderazgo pedagógico influye o no con el trabajo remoto en la institución.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?
- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?

- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?
- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Medir la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.
- Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.
- Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.
- Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Teórico: Este trabajo se justifica teóricamente porque permite conocer y determinar la relación del liderazgo pedagógico con el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138. Además, mediante esta investigación se ampliarán las fronteras teóricas del conocimiento sobre el comportamiento del liderazgo y el trabajo remoto en tiempos de

pandemia. Los conocimientos generados son contrastados con los conocimientos ya existentes para ampliar dicho conocimiento.

Práctico: La investigación fue de utilidad, ya que permite establecer estrategias de aprendizaje remoto, tanto para los docentes como para los estudiantes. Además, es una oportunidad para la institución objeto de estudio, ya que abordan con precisión los inconvenientes que en la actualidad (Tiempos de pandemia) existen generalmente en las instituciones educativas de las zonas rurales, es decir, que permite solucionar posibles aprietos de los profesores frente al uso de nuevas tecnologías.

Metodológico. La investigación permitió generar un instrumento nuevo para el recojo de datos de la variable trabajo remoto. Así mismo, dicho instrumento fue validado y analizado su confiabilidad con el fin de ser aplicado en trabajos de investigación de esta naturaleza.

Relevancia e impacto social. El estudio beneficiará a los docentes y estudiantes de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, ya que mediante los resultados se permitirá evidenciar los problemas sobre los trabajos remotos y a la vez implementar estrategias que mejoren tanto la enseñanza como el aprendizaje. Por otro lado, la investigación servirá de antecedentes para trabajos futuros, ya que será replicable en otros contextos.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Expósito y Marsollier (2020) en su trabajo *Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina*. El trabajo correspondió a un diseño cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Se contó con una población de 777, cuya muestra fue por conveniencia considerando a toda la población. Con base en los resultados, los autores argumentan que existen desigualdades en el uso de las tecnologías y recursos didácticos digitales, y estas diferencias se reflejan en el tipo de administración, el nivel educativo, el nivel socioeconómico de los estudiantes, el rendimiento académico y el apoyo de algunos familias de los estudiantes.

Catagña (2017) realizó la investigación *El liderazgo pedagógico y en el rendimiento académico en la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez 2016 – 2017*. Este trabajo fue descriptivo correlacional de tipo no experimental, la muestra fueron 218 alumnos. El autor concluyó que las variables que involucró el estudio no se relacionaron ($p > 0.05$). Además, el liderazgo presentó un nivel muy débil en la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez”.

Hernán (2017) realizó la investigación *“Aplicación web para la enseñanza y aprendizaje de matemáticas”*, realizado en la Universidad Politécnica de Valencia, 2017. El trabajo fue del tipo aplicada de diseño experimental, para su desarrollo se empleó el método múltiple CHOICE. Según los resultados, se concluye mencionando que la aplicación implementada logra los objetivos propuestos, rescatando al docente de la carga de corregir tareas y optimizar el aprendizaje de los alumnos, con acceso inmediato a las respuestas y explicaciones, y adaptando el nivel de dificultad de los ejercicios al nivel de cada alumno.

Nacionales

Celmi (2021) determinó la *incidencia del manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020*.

La investigación fue no experimental, de naturaleza causal correlacional. La población fue de 75 directivos. Se concluyó que la incidencia fue significativa (p-valor = 0.000). Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la gestión de trabajo remoto en la UGEL 05 S.J.L (p-valor = 0.000).

Cisneros y Ledezma (2021) realizaron un estudio no experimental, descriptivo de corte transversal con el fin de verificar las *diferencias en los factores que intervienen en el liderazgo pedagógico directivo realizado en el trabajo remoto en las instituciones educativas de gestión pública de Lima Este*. El autor concluyó indicando que no existe diferencias significativas, lo que implica que los factores determinantes en la práctica del liderazgo pedagógico directivo se vienen gestionando con equivalentes resultados.

Hidalgo (2020), realizó una investigación titulada *Competencias profesionales docentes en la educación remota*. El trabajo fue descriptivo, cuya muestra estuvo conformado por 29 docentes de la especialidad de educación primaria. Según los resultados obtenidos el autor concluyó mencionado que las competencias profesionales docentes de los egresados de educación primaria tienen un nivel de logro satisfactorio, precisando de un mayor desarrollo, y procurando que sea acorde con las necesidades de aprendizajes que presentan los niños y el contexto del país en tiempo de pandemia por el COVID-19.

Locales

Valderrama y Montenegro (2019) realizaron una investigación titulada *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*. La investigación fue no experimental correlacional, y la muestra fue por conveniencia considerando a 7 docentes. Los autores concluyeron confirmando la existencia de relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca (p<0.05).

Mego y Ramírez (2018) realizaron una investigación para *determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres - Cajamarca, 2018*. La investigación fue no experimental correlacional, y la muestra fue por conveniencia conformada por 35 docentes. Los autores sostuvieron que existe relación significativa entre las variables implicadas en el estudio (p<0.05), además que el liderazgo se relacionó con las dimensiones: preparación para el

aprendizaje, aprendizaje de los estudiantes y con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Membrillo (2017) *implementó una plataforma virtual y su influencia en los círculos de interaprendizaje colaborativos en la I.E. San Ramón – La Recoleta*. El trabajo fue de diseño cuasi experimental y de tipo aplicada. La muestra estuvo conformada por 45 docentes. Según los resultados obtenidos, los autores concluyeron mencionando que la plataforma incidió significativamente de forma positiva en los círculos de interaprendizaje colaborativos de la I.E. San Ramón - La Recoleta – Cajamarca.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Liderazgo

1. Historia del liderazgo

Entre los siglos L y XLIX a. C. Durante la civilización sumeria, los sacerdotes recogían y administraban una gran cantidad de bienes y productos del sistema tributario establecido, tras lo cual informaban de su gestión al sumo sacerdote. Estos son los sellos distintivos del liderazgo organizacional. En Egipto, la construcción de la Pirámide de Keops fue completada en el siglo 25 a. C. por trabajadores altamente calificados bajo la dirección de un capataz con amplios conocimientos de geometría, cubismo (el arte de reducir la piedra) y astronomía (Estrada, 2007, p. pág. 344).

Con el origen del hombre, empezó el cambio de la propia naturaleza, la fabricación de herramientas para el trabajo, la invención del fuego, el arco y la flecha, etc., todo empezó a cambiar; en un principio se marginó a los inventores, en muchos casos etiquetados como "locos" ", sin embargo, cuando los resultados están completos, se han convertido en modelos a seguir para toda la red como líderes en la coordinación de esfuerzos y ayudando a dividir los esfuerzos por género y edad entre hombres, mujeres, adultos, jóvenes y mayores. (Estrada, 2007, p. 343).

Desde las variedades más primitivas de la empresa, es muy emocionante ser consciente de que las personas están involucradas jerárquicamente. Es muy importante dentro de la vida diaria la jerarquía social entre las los individuos, mientras un miembro

es dominante el resto de los miembros están bajo su mando, casi desde un liderazgo tiránico. En el caso del hombre, su estilo tiránico y primitivo se transformó en la realización de tareas de búsqueda, ya que este pasatiempo exigía un trabajo de organización, y requería la ayuda y colaboración de los miembros más débiles (Vicente, 2018, p. 8).

Hoy en día se diagnostica que, en el proceso estratégico, se pide un liderazgo de control superior a la cultura organizacional proactiva y comprometida con el intercambio, es decir, el líder conduce a las personas de una corporación para obtener el imaginario enganchado a través de los objetivos estratégicos. El líder es un representante de cambio de los organismos (Lapo y Jácome, 2015, p.12).

Según D'Alessio (2012), considera que "El liderazgo es el potencial para conducir a las personas a adquirir los objetivos propuestos por una empresa, liderazgo basado principalmente en el aprecio por el jefe por sus cualidades profesionales y personales, además de por su información y enseñanzas" (p. 29).

Según García (2012), sostiene que "El jefe crea un entorno libre de amenazas y contribuye con sus actitudes a conformar un ambiente de seguridad. Es quien ayuda a que los integrantes del grupo aprendan a asumir el deber y el compromiso de trabajar en forma colaborativa" (p. 342).

El líder debe preocuparse de que la organización y sus individuos estén centrados en la consecución de los objetivos. Es decir, el líder inspira, motiva y estimula intelectualmente. Sin embargo, la gestión puede ser directiva o participativa y exige una mayor mejora ética (Lapo y Jácome, 2015, p. 12).

2. Teorías sobre liderazgo

La siguiente clasificación es basada en la investigación de Gómez (2002) y Sánchez (2010), los cuales se encuentran en la investigación de Zuzama (2014).

A. Enfoque personalista (principios de los años 20 del siglo XX):

Los factores más antiguos del liderazgo están relacionados con las características no públicas de las personas que poseían la primera clase de liderazgo. En esta experiencia actúan hipótesis sobre rasgos particulares de la personalidad del líder, basadas en la idea de que el jefe tiene un potencial de persuasión de alta calidad porque posee un grupo de características naturales, avanzadas a las del resto de los individuos (p. 7).

No existe un perfil perfecto de la personalidad de un líder para establecer con suficiente fiabilidad el vínculo entre ciertas tendencias y la eficacia o el logro de la gestión, para distinguir con suficiente validez que los líderes no son quienes son, para considerar plenamente el desarrollo del carácter del líder.

B. Teorías situacionales o funcionalistas:

Según los autores, se están dejando las teorías con enfoques individualistas y están surgiendo nuevas explicaciones del liderazgo, esta vez centradas en el comportamiento del líder (lo que hace) más que en su personalidad. Este concepto de liderazgo tiene en cuenta el entorno en el que se encuentra el grupo: su estructura, los tipos de tareas que realizan, sus objetivos, sus necesidades y cómo funciona el líder para ajustarse a acercar al grupo a sus objetivos. Según Sánchez (2010), el punto de partida de esta orientación se encuentra en la teoría del campo social de Kurt Lewin, y más concretamente en sus estudios de 1938 y 1939 con Lippitt y White sobre los climas grupales relacionados con los estilos de comunicación encontrados en experimentos. Democracia y laissez-faire (p. 8).

C. Teorías contingenciales:

Por último, están las teorías de la contingencia, que no olvidan la interacción de un tipo de líder con los rasgos del escenario en el que tiene que llevar a cabo su misión. Este método consiste en:

- La Teoría de la contingencia de Fiedler.

De acuerdo con este principio, un estilo de gestión puede ser: un jefe orientado a la organización familiar o un jefe orientado a la obligación. Y,

tratarlo como una contingencia: el rol del jefe, estructura funcional y el vínculo líder-miembro (Sánchez, 2010).

Las críticas importantes a esta teoría fueron la dudosa fiabilidad y validez de su escala; la escasez de independencia entre los atributos del estado de cosas y la moda; el no tener en cuenta las posiciones intermedias entre los patrones; el problema en retener la equidistancia entre las condiciones; la falta de atención a otras contingencias factibles; y, finalmente, que tiene un apoyo empírico parcial y no generalizable (p. 8).

- **La Teoría de la trayectoria-meta (“path-goal theory”) de Robert House y colaboradores.**

Según Sánchez (2010), los modelos de gestión propuestos a partir de este concepto son: Jefe Directivo, Líder de Apoyo, Jefe Participante y, por último, Liderazgo Orientado al Éxito. Los factores contingentes considerados son: las características de las personas (su trayectoria operativa, sus capacidades distributivas, su necesidad de desempeño, su experiencia, su deseo de legibilidad...) y los factores ambientales, que pueden ser responsabilidad específica de los subordinados. , autoridades y grupos de trabajo, etc. (p. 9).

- **La Teoría Situacional del Liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard.**

En este concepto, las cualidades de liderazgo que se pueden ubicar, según Sánchez (2010) son: dar órdenes, persuasión, participación y delegación. El fin más sencillo que se toma en consideración es la madurez de los seguidores. Este concepto fue criticado por su simplicidad e inconsistencias dentro del método y por la escasez de ayuda empírica, aunque resultó válido para las condiciones sensibles de la escuela de dirección.

- **La Teoría de la decisión normativa de Vroom-Yetton (1973) y Vroom-Jago (1990).**

Bajo este principio, según Sánchez (2010), se consideran 3 estilos de gestión, aunque dos de ellos se subdividen en niveles: autoritario (AI y AII),

consultivo (CI y CII) y grupal. Las contingencias posibles son 7 o 12 atributos de un problema de decisión, que incluyen: materialidad, hecho, estructura, identificación, lucha, etc.

Las críticas a las que se ha sometido este concepto son: que está lejos de basarse principalmente en una ayuda empírica parcial, y que es un principio bastante parsimonioso y difícil de aplicar a decisiones dinámicas y realistas. Después de revisar las principales teorías de gestión que han existido hasta la fecha, este artículo analiza específicamente la teoría de Kurt Lewin, ya que presenta una de las tres principales clasificaciones de estilos de gestión que se han dado a lo largo de la historia, y una de las más críticas (p. 10).

2.1. El liderazgo del directivo según la UNESCO

La UNESCO indica que los directores de los colegios acerquen a sus establecimientos mejores grados de conocimiento, generando condiciones que deseen el desarrollo profesional de los docentes. La gestión de la primaria escolar es un tema que cada vez adquiere mayor relevancia en el mundo, y como forma de impactar una intensa transformación en las técnicas, contenidos y áreas de estudio (Pizarro, 2016).

Según el apartado sobre directores de la Estrategia Regional para Docentes desarrollada por la UNESCO, se sitúan idealmente el grado administrativo y en menor medida dentro de la disciplina pedagógica, careciendo de atribuciones dentro de la gestión de los activos humanos y presupuestarios de las facultades (Pizarro, 2016).

La gestión pedagógica en el colegio implica la participación en los aspectos curriculares y la orientación del equipo de trabajo docente, lo que puede tener excelentes resultados en el estudio de los alumnos. En breve, los lineamientos de los directores son una disciplina en movimiento, que carece de un método sistémico y además implica muchas capacidades, lo que hace importante establecer prioridades, favoreciendo la promoción de la gestión pedagógica (Pizarro, 2016).

De este modo, los problemas que surgen son la formación para la función directiva (actualización, capacitación, tutoría de pares profesionales, entre otros); la evaluación del desempeño de los directores; su participación como evaluadores, dentro de la evaluación de los docentes y en qué nivel de la carrera directiva se ubica la característica de liderazgo (Pizarro, 2016).

3. Liderazgo pedagógico

En los últimos años, la idea del liderazgo pedagógico se ha utilizado dentro de la disciplina educativa como un enfoque para fortalecer la dinámica de los centros de enseñanza. Por lo tanto, se sugiere investigar cómo el liderazgo influye en los directores, los instructores y los estudiantes, en primer lugar, es esencial conocer los registros de liderazgo.

La afición dentro de la temática del liderazgo, las capacidades y la eficacia directiva nació sobre gestión de la eficacia escolar, sin embargo, cristalizó y se profundizó en trabajos más autosuficientes sólo en la dirección del fin del siglo pasado. Tanto en los estudios sobre el liderazgo en general como en los que se refieren específicamente al liderazgo educativo, se ha comprobado la eficacia de los estilos participativos basados totalmente en ideas sistémicas y en la interacción dinámica. Ciertamente, estos varían de los estilos convencionales de gestión institucional, en los que tanto fuera como dentro de la escuela existen estructuras jerárquicas inflexibles, disociadas en rangos únicos y centradas en asuntos de carácter normativo y administrativo (Contreras, 2016, p. 236).

Aunque existen numerosos estándares de gestión instruccional dentro de la literatura, en principio se refiere a un tipo de gestión centrada en el currículo y la pedagogía, en lugar de en la gestión y la administración. En otras palabras, se refiere a la manera en que se logra el desafío crítico de mejorar la enseñanza y el estudio dentro de los establecimientos educativos. Sin embargo, la idea de la gestión pedagógica como un constructo en sí mismo sigue siendo una idea emergente, que requiere bastante perfeccionamiento teórico, especialmente en aquellos países en los que la propia percepción de la pedagogía es un término de reciente introducción (Gajardo y Ulloa, 2016, p. 5).

Según Alvares (2008), es el ingenio de una persona para lograr que las personas que le siguen se entreguen a través de la motivación para llevar a cabo las tareas que se deben realizar correctamente; para ello, el líder tiene que poseer aura y autoconciencia al dialogar, además de tener la habilidad de socializar con la gente. Asimismo, el liderazgo es el efecto que se practica interpersonalmente en un contexto impulsado por sistema de conversación humana hacia adquirir uno o varios objetivos precisos (Álvarez, 2008, p. 96).

Bolívar (2010) afirma que el liderazgo pedagógico es pensado como la capacidad de ejercer un impacto sobre los diferentes seres humanos y movilizar la organización hacia el objetivo, no inusual, de mejorar el conocimiento de los estudiantes. Además, expone que un liderazgo que implique el conocimiento toma como centro de su movimiento la grandeza de la instrucción ofrecida y las consecuencias de conocimiento logradas a través de los estudiantes (Bolívar, 2010, p. 14).

Para el MINEDU (2014) el liderazgo es una primicia del individuo que lo practica y debe formarse también como una peculiaridad de la gestión de la agencia escolar, en la que participan personas con gestión sensato u ocasional de manera dirigida por el director, regulando y contribuyendo al logro de los efectos y sueños del grupo educativo (p. S/n).

Para Robinson (2016) son "comportamientos particulares sobre el desempeño del instructor, la forma de coordinaciones, además de la facultad de respuesta a los problemas didácticos relacionados con la enseñanza efectiva y el estudio efectivo del instructor" (p.2).

Como se mencionó anteriormente, los líderes instruccionales conectan todos los elementos de una institución educativa a cada elemento y entorno a través de mecanismos interactivos que a su vez se manifiestan entre todos los colaboradores dinámicos de la empresa, quienes pueden comunicar a través de sus valores, estrategias y habilidades. También es importante destacar que su forma de ser y comportarse cambia las malas actitudes de otros empleados, por lo que su mentalidad imprime valores, innovación y patrones de conducta eficientes y rentables en el

talento, y así en la prestación de una gama satisfactoria de servicios (Rodríguez, 2019).

4. Liderazgo pedagógico en el Perú

Para promover y mejorar el liderazgo formativo de los directores de colegios, en nuestro país se autorizó el Marco del Buen Desempeño del Director (MBDD) como dispositivo estratégico de una cobertura completa para el desarrollo más importante, cuyo objetivo es asegurar que los establecimientos académicos tomen la obligación de negociar el oficio de los enfoques pedagógicos, centrando la mirada de toda la corporación colegial en la maestría de los alumnos (Rodríguez, 2019).

En el MBDD, de acuerdo con el (Minedu, 2014) tiene las siguientes funciones:

Establecer una visión compartida sobre la gestión pedagógica centrada en el conocimiento, que revalorice la importancia de la función directiva dentro del colegio; distinguir las prácticas de un directivo potente, orientando el perfeccionamiento competitivo de los directivos; Orientar los métodos de elección, evaluación del desempeño, escolarización y perfeccionamiento profesional de los directivos (p. 28).

El marco de desempeño de la buena gestión propuesto por (Minedu, 2014) contiene: dominios, competencias y desempeño, de acuerdo con la inspiración del Ministerio de Educación, que incluye: 02 dominios, 06 competencias y 21 desempeños (págs. 31-34).

El Dominio 1, está orientado al control de situaciones para la mejora del profesorado. Abarca las habilidades que el supervisor realiza para construir y hacer cumplir la reforma universitaria, abordando las situaciones para el progreso del conocimiento a través de la planificación, la promoción de la armonía democrática e intercultural y la participación de los hogares y la red; y comparando metódicamente el control de la institución educativa (p. 33).

El dominio 2, está orientado a los gestores que guían los procesos pedagógicos para el desarrollo del conocimiento. "Contiene las habilidades

del supervisor enfocadas al desarrollo de la profesionalidad del coaching educativo y el procedimiento de compañía metódico a los profesores para optimizar el estudio" (p. 33).

Por otra parte, las habilidades tienen un acento moral, si se tiene en cuenta que la metamorfosis instructiva permite tener constantemente presente la dedicación y la obligación ética de la enseñanza, funciones que deben irradiar todos los talentos directivos. Las habilidades son seis y se distribuyen entre los dos ámbitos (Tabla 1).

Tabla 1

Dominios y competencias del Marco de Buen Desempeño del Directivo

Dominios	Competencias
Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Competencia 1 Los líderes desarrollan planes institucionales de manera participativa, basados principalmente en la comprensión de las estrategias de enseñanza, el clima escolar, las características y el entorno de los estudiantes, llevándolos a lograr sus sueños de aprendizaje.
	Competencia 2 Promueve y sustenta la participación democrática de los múltiples participantes en las organizaciones y redes educativas en las aspiraciones de aprendizaje, y un clima escolar basado únicamente en el reconocimiento, estímulo, cooperación mutua y popularización de la diversidad.
	Competencia 3 Ayuda en situaciones ejecutivas que garantizan un estudio satisfactorio para todos los estudiantes universitarios mediante la comisión del recurso personal, materiales, temporales y financieros con equidad y eficiencia, así como la prevención de los peligros.
	Competencia 4 Dirige los métodos de evaluación del control y el deber de la institución educativa, en la mejora perenne y el éxito del aprendizaje.
Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Competencia 5 Fomenta y dirige una entidad de estudio con los profesores de su centro de enseñanza basada principalmente en la colaboración mutua, la autoevaluación de los expertos y la alineación continua, con el fin de mejorar el ejercicio pedagógico y garantizar los logros de la maestría.
	Competencia 6

Gestiona la excelencia de las tácticas pedagógicas dentro de su institución de enseñanza, a través de un seguimiento sistemático y una imagen reflejada conjunta, para poder obtener los deseos de aprendizaje.

Nota. MBDD (2014).

Marco de Competencias de los Docentes en materia de TIC Según la UNESCO (2019).

La combinación efectiva de las TIC en la enseñanza y el conocimiento exige una redefinición del papel de los instructores en la planificación e imposición de las TIC para el comercio y la mejora del dominio. Las estructuras educativas deben actualizar y mejorar con frecuencia la instrucción de los instructores y el desarrollo de los expertos, y garantizar que todos los instructores sean capaces de aprovechar la era para las funciones educativas.

El Marco de Competencia en TIC para Profesores (ICT-CFT) de la UNESCO pretende ayudar a los países a desarrollar requisitos nacionales exhaustivos de competencia en TIC para los instructores y a incluirlos en planes promedio para el uso de las TIC en la educación.

El ICT-CFT de la UNESCO, utilizado en países de todo el mundo, destaca el papel que puede desempeñar la tecnología a las seis regiones prioritarias predominantes de la pedagogía y en los 3 rangos sucesivos de adquisición de conocimientos, como se demuestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Etapas sucesivas de adquisición de conocimientos

	Alfabetización tecnológica	Profundización del conocimiento	Creación de conocimiento
Comprender las TIC en la educación	Conciencia de la política	Comprensión de la política	Innovación de políticas
Currículo y evaluación	Conocimiento básico	Aplicación de conocimiento	Habilidades de la sociedad del conocimiento
Pedagogía	Integración tecnología herramientas básicas	Resolución de problemas complejos herramientas complejas	autogestión
ICT			Herramientas omnipresentes

Organización y administración	Aula estándar	grupos colaborativos	Organizaciones de aprendizaje
Aprendizaje profesional	Alfabetización digital	gestionar y orientar	profesora como modelo de aprendizaje

Nota. UNESCO (2019).

Teniendo en cuenta que actualmente la educación se basa en el enfoque por competencias, con mayor razón el director cumple un rol tanto en la gestión administrativa como pedagógica.

Dimensiones del liderazgo pedagógico

En el presente estudio se consideraron las siguientes dimensiones de la gestión pedagógica.

- **Planificación:** Esto es importante en la acción docente, porque permite establecer las metas a cumplir en cada una de las actividades propuestas dentro de la organización educativa, el resultado final es el perfeccionamiento completo y la difusión eficiente del aprendizaje por parte de nuestros docentes, lo que les permite enfrentar las situaciones exigentes que el mundo actual reclama (Carriazo, Pérez y Gaviria, 2020, p.88).
- **Organización:** Sin duda, para organizar una actividad, se termina antes de una planificación. Por lo tanto, la forma funcional se basa totalmente en la realización de actividades a través de características, asignadas a la autoridad, para delegar funciones a los profesores. Se puede describir como, un conjunto de obligaciones en preferencia de la red académica; se caracteriza lejos como el trabajo en equipo en un esfuerzo para conseguir las bendiciones para la institución (Ucharima, 2018, p.20).
- **Evaluación:** Significa verificar todo lo que se ha llevado a cabo, según un plan o aplicación. La evaluación es crucial, ya que logra una alternancia innovadora, deliberada y evaluada. De esta manera, la evaluación sirve para afirmar los objetivos fijados, por lo que reorientará el método (Ucharima, 2018, p.20).

2.2.2. Trabajo remoto

Los desarrollos globales han hecho que los entornos de trabajo se transformen y, cada vez más, los trabajos a distancia se adaptan mejor a los deseos de las empresas e instituciones, así como a las expectativas del personal. Esto, entregado a la contingencia moderna por la COVID-19, creó la necesidad de reinventar las prácticas de trabajo utilizando la tecnología y los canales virtuales (Fasecolda, 2020, p.Cinco).

Según Fasecolda (2020) considera al trabajo remoto como aquellos que se desarrollan fuera de los centros de la empresa o del grupo, los cuales apuntan a facilitar los métodos de trabajo buscando que los objetivos del trabajo se desarrollen de una manera menos difícil y más eficiente, mientras que los colaboradores cuentan con un dispositivo que les permite desarrollar una estrategia de trabajo acorde a las función de sus competencias y aptitudes, y mejorar su situación de salud y bienestar laboral (p, 6).

Según Martínez y Tallada (2020) consideran que el trabajo a distancia es la oferta de situación de subordinación, con presencia física de los empleados en su hogar o lugar de aislamiento, la utilización de cualquier medio o mecanismo que haga factible la realización de su labor fuera del lugar de trabajo, siempre que el carácter del trabajo lo permita (p.7).

- Mecanismo del trabajo remoto

En el trabajo remoto, los servidores se encargan de las tareas o actividades que tienen que realizar como parte de su trabajo, como, por ejemplo, responder a las consultas telefónicas o hacer revisiones preparadas, y las realizan desde su hogar o región de aislamiento, comunicándose y coordinándose con sus equipos a distancia. La comunicación se realiza comúnmente a través de medios virtuales, aunque es posible aplicar medios corporales mientras la entidad pública no disponga de enfoque digital. El servidor trabaja y realiza las obligaciones o deportes asignados desde su vecindad de aislamiento, disfrutando de la jornada laboral estándar antes de iniciar la modalidad de cuadros lejanos y el horario acordado en la ocasión de la iguala (Martínez y Tallada, 2020, p. 8).

- **Trabajo remoto en la educación**

El esfuerzo realizado por el país y los ciudadanos para soportar el despliegue de COVID-19, en este contexto es esencial que las entidades públicas sigan con el trabajo a distancia en tantas actividades como sea posible. El trabajo a distancia es nuevo para la mayoría de la gente. Aunque, algunas empresas lo desarrollan dentro de la zona pública, en nuestro país se ha aplicado a gran escala en estos días debido a la situación y a la necesidad de aislamiento por la pandemia (Martínez y Tallada, 2020, p. 4).

El trabajo a distancia en la educación se considera como el soporte no presencial que proporcionan los profesores para asegurar el soporte de la instrucción, utilizando numerosas vías de comunicación. Este trabajo se realiza de acuerdo a las recomendaciones del Currículo Nacional de Educación Básica y en el marco de la estrategia Aprendo en Casa (MINEDU).

Los trabajos a distancia que brindan trabajo no presencial se desarrollan por ciclo, grado y comunidad curricular a partir de actividades organizadas por el (CNEB), con base en el modelo de atención aplicado por cada grupo educativo. (IE), y materiales educativos de 2020 distribuidos a través del Minedu. Estos materiales tangibles están alineados con las estructuras interactivas previstas en plataformas digitales u otras formas de comunicación o telecomunicaciones, implementadas por el Minedu en coordinación con la Unidad de Gestión Educativa (UGEL) y la Dirección Regional de Educación (DRE), en el marco de la estrategia “ Aprendo en Casa” (MINEDU, 2020).

En las zonas rurales o geográficamente dispersas, los mecanismos de conversación se realizan a través de la radio y la televisión, dentro de las zonas a las que llega. Se complementa con recomendaciones pedagógicas elaboradas a través del ME para los instructores y el progreso de clases magistrales a través de la radio y televisión local, del enfoque "investigo en casa"; para lo cual las UGEL corresponden establecer noticia con los administradores e instructores, con el fin de articular movimientos con la intención de dinamizar la carga académica dentro de los establecimientos educativos de su entorno (MINEDU, 2020).

- **Marco normativo**

El MINEDU (2020), establece las disposiciones para la labor remota de instructores para garantizar el progreso de la labor educativa no presencial de las instituciones públicas y privadas, ante el estallido del COVID-19.

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, que regula el trabajo a distancia de los docentes, establece diversas medidas especiales y breves para evitar la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, instituciones académicas e instituciones educativas en un paquete simple de capacitación y efectiva la educación técnica pública para asegurar el desarrollo de servicios académicos no presenciales en condiciones excepcionales, equitativas y diversas durante la emergencia nacional o durante el período que señale el Ministerio de Educación de emergencia nacional en el marco de las normas vigentes, y las obligaciones de los órganos descentralizados de gobierno académico para asegurar el desarrollo de los servicios educativos no presenciales (MINEDU, 2020, p. 2).

El trabajo a distancia brindando servicios no presenciales se desarrolla de acuerdo a la campaña organizada por el Currículo Nacional de Educación Básica - CNEB, por ciclo, grado y ubicación del curso, de acuerdo al modelo de carrera implementado por cada IE, a través de la convocatoria educativa 2020. Con las orientaciones distribuidas por el Minedu, vinculándolas con Alineación de redes interactivas brindadas en plataformas virtuales u otras formas de comunicación o telecomunicaciones, para tal efecto el Minedu en coordinación con la UGEL y la DRE en el marco de la UGEL y la DRE para implementar “Yo estudio en casa” u otros contenidos producidos por el Minedu para este fin (MINEDU, 2020, p. 4).

1. Las Tecnologías de Información y Comunicación en el trabajo remoto

Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) se originaron en la década de los noventa a través de la unión de los sistemas informáticos y la molestia de la pérdida del intercambio verbal a larga distancia, a partir de este momento Internet se posicionó como un dispositivo especializado para la conversación. Las tecnologías son herramientas informáticas que consisten en la

capacidad de procesamiento de registros, almacenamiento, afinación, recuperación y visualización de información representativa dentro de la máxima forma discreta viable (López, 2019, p. 19).

El desarrollo de las TIC en actualidad exige del sistema educativo un reajuste de prácticas y contenidos que estén en consonancia con la nueva sociedad de los hechos. Este reemplazo envuelve, en primer término, un emprendimiento pedagógico, para contener las TIC dentro del aula y en el currículo universitario, lo que incluye garantizar el aseguramiento y la calidad de los servicios básicos tecnológica (hardware, software y acceso a la oferta de estadísticas y comunicación) (UNESCO, 2013, p. 6).

Características de las TIC

Según Castro et al. (2007), las características de las TIC son tan numerosas como las propias TIC, pero generalmente aludiremos aquellas que los autores no olvidan que son cruciales.

- **Inmaterialidad:** Su materia prima son los registros de tecnología y procesamiento, lo que permite acceder a grandes cantidades de registros en cortos periodos de tiempo, suministrándolos a través de tipos específicos de signos lingüísticos y su emisión a lugares remotos.

- **Interactividad:** Consiente en una relación tema-gadget adaptada a los rasgos del usuario.

- **Instantaneidad:** Ayuda a romper los obstáculos temporales y espaciales de los países y las culturas.

- **Innovación:** Busca el progreso y la superación cualitativa y cuantitativa de sus predecesores, realzando los parámetros de primera clase en fotografía y sonido.

- **Digitalización de la imagen y sonido:** Esto permite tratar y distribuir con mejores parámetros de primera calidad y disminuir los precios de repartimiento, centrándose más en la táctica que en la mercancía.

- **Automatización e interconexión:** Pueden actuar de forma independiente, su mezcla les permite extender sus posibilidades, así como su alcance.
- **Diversidad:** Tecnología que gira en base a varios de los rasgos anteriores y la variedad de capacidades que son capaces de llevar a cabo.

Estas características hacen irresistible el cambio social, cultural y monetario. También permiten utilizar en el coaching presencial o a distancia y estrategias de conocimiento de manera unidireccional o bidireccional, facilitando el intercambio de roles e información, es decir, median el sistema de comunicación verbal entre alumnos, alumnos- profesores y estudiantes universitarios - materiales, entidades que consumen, producen y distribuyen hechos que pueden ser utilizados en tiempo real o guardados para el acceso cuando lo necesiten las partes interesadas (Castro et al., 2007, p. 216).

3. Rol de las TIC en la educación

La educación ha sido reconocida durante bastante tiempo como un nexo especial que ilumina la integración cultural, la movilidad social y el desarrollo efectivo. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos recientes, la estructura escolar de América Latina todavía adolece de problemas estructurales clave que limitan el logro de una educación adecuada a través de seguros a largo plazo en los países vecinos (UNESCO, 2013, p. 14).

Las TIC en la escolarización son fundamentales ya que brindan estadísticas al personaje, de una manera milimétricamente más accesible, ayudando a superar cualquier incapacidad de estudio, estas tecnologías de la mano de la formación generan privilegios dentro del educando, motivando este tema a sobresalir dentro de la sociedad que lo rodea. Actualmente, las tecnologías de la estadística son explotadas al máximo, pero aún más en el ámbito académico, un profesor hoy en día puede impartir clases en línea a través de la web, sus alumnos pueden escuchar clases por internet (López, 2019, p. 21).

Las instituciones educativas como área de instrucción propia con sus disciplinas, aulas y áreas/momentos de entrenamiento y conocimiento requieren ser

convertidos para ser más permeables y dinámicos. Por ello, la primera atención de interés definida es considerar cómo las TIC quieren el desarrollo de prácticas educativas recientes, más pertinentes y eficaces en las facultades, lo que incluye el fortalecimiento de la posición de los profesores en las modificaciones académicas. La segunda atención prioritaria es la evaluación de la adquisición de conocimientos; las TIC ofrecen oportunidades progresivas para el seguimiento de la maestría de cada alumno y el rendimiento general de los instructores, las facultades y los sistemas educativos (UNESCO, 2013, p. 17).

Ventajas del uso de las TIC en el sistema educativo

Según Castro et al. (2007), las ventajas de las Tic son las siguientes:

- Los ambientes de aprendizaje técnico son efectivos, cómodos y motivadores, y pueden ser preocupantes para quienes no son sus clientes y/o no lo manejan bien. En estos entornos, el conocimiento es activo, responsable, constructivo, propositivo, complejo, contextual, participativo, interactivo y reflexivo.
- Desde la perspectiva del estudiante, las competencias TIC tienen los siguientes beneficios: fomentan y mantienen el interés, la motivación y la interacción a través de cajas e instituciones de diálogo que se apoyan en nuevas herramientas de diálogo: uso del correo electrónico, videoconferencia y web; desarrollo de la iniciativa, apoyo al falso dominio y comunicación adicional entre maestros y estudiantes.
- Fomentan el conocimiento compartido, la alfabetización virtual y audiovisual, la mejora de las capacidades de búsqueda y selección de estadísticas, el desarrollo de las habilidades de expresión y creatividad, la admisión limpia a bastantes datos de una amplia variedad, la visualización de simulaciones. Además, venden la mejora de las habilidades y capacidades realistas por medio de los estudiantes universitarios en los laboratorios de estudios digitales (p. 220-221).

Marco filosófico de las TIC

Las TIC son recursos ambientales que pueden utilizarse para facilitar la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, las TIC suelen presentarse ante la comunidad educativa como una herramienta neutra con un potencial educativo explotable. Es decir, se manifiestan como innovaciones educativas en los métodos de enseñanza y en la filosofía didáctica de los agentes educativos. Si solo piensas en nuevos materiales, no puedes hablar de innovación.

La sociedad de la información actual necesita cambiar el sistema educativo para hacerlo más flexible, más accesible, menos costoso y más accesible en todo momento de la vida de los ciudadanos. Para enfrentar estos desafíos, las instituciones de formación deben revisar sus referencias actuales y promover experiencias innovadoras en los procesos de enseñanza apoyados en las TIC. Además, contrario a lo que hemos visto en el pasado, el foco debe estar en la enseñanza, cambios en las estrategias de enseñanza de los profesores, sistemas de comunicación y distribución de materiales de aprendizaje (Dopico, 2008, p. 2)

En este marco, se reconocen 3 posibles reacciones de las escuelas para adaptarse a las TIC y al nuevo contexto cultural:

Escenario tecnócrata: La escuela se adapta a través de pequeños ajustes simples: primero introduzca la "alfabetización digital" de los alumnos (instruirse sobre las TIC) en el plan de estudios, y luego use gradualmente las TIC como una herramienta para mejorar la eficiencia del procesamiento de la información, las fuentes de indagación y los proveedores de materiales directos didácticos (de comunicación de información Aprendizaje en tecnología) (Dopico, 2008, p. 2).

Escenario reformista: Señalaron 3 niveles de composición de las TIC, se introducen en la práctica docente los dos primeros niveles (aprendizaje de las TIC) y nuevos métodos de enseñanza que consideran el uso de las TIC como herramienta. CON TIC) y realizar actividades interdisciplinarias y colaborativas (Dopico, 2008, p. 2).

Escenario holístico: Estos centros han utilizado estas nuevas tecnologías para reorganizar profundamente todos sus elementos. Además de hacer cambios en las escuelas, también han cambiado el entorno y, como las escuelas, busca que las personas hagan un buen trabajo por este entorno. cambios, las actividades escolares también cambiarán (Dopico, 2008, p. 2).

Dimensiones del trabajo remoto

- **Competencias digitales:** Para la obtención de los objetivos en la educación a distancia, es de vital importancia el conocimiento y dominio del control de los entornos virtuales y de las herramientas tecnológicas para facilitar el ejercicio pedagógico desde los grados de planificación, ejecución y evaluación curricular que desean el progreso de las idoneidades de los estudiantes universitarios. Esteve, Gisbert y Lázaro (2016) perfilan la competencia virtual como: El conjunto de conocimientos técnicos, competencias, valores, actitudes, técnicas, que se requieren para aplicar las TIC y los medios digitales, que a través de la implementación ayudan a remediar múltiples deberes o cuadros instructivos y deportivos de manera reflexiva innovadora, crucial y autosuficiente. (p. 40).
- **Herramientas de aprendizaje:** Se basa a través de fuentes tecnológicas o gadget, equipos y entornos virtuales que se utilizan en pinturas lejanas para enseñar a los estudiantes en la parte posterior de la pantalla de visualización, teniendo como maestro mediador el profesor que a través de la era y la Internet hacen posible la compra y la creación de experiencia a los estudiantes universitarios que se encuentran en contextos distintivos y el conocimiento de las situaciones.
- **Acción tutorial:** En el aprendizaje a distancia, la acción tutorial es un factor muy importante, dado que direcciona al estudiante a la comprensión de sus aprendizajes, realización de sus trabajos (retroalimentación) gira entorno a la autoevaluación. Juega un papel crucial por la diversidad de escenas, condiciones y compases de aprendizaje de los escolares. En todo proceso de aprendizaje es natural que se presenten aspectos favorables y dificultades en la adquisición y construcción del conocimiento. En este sentido la acción tutorial tiene como objetivo acompañar y orientar a los estudiantes a gestionar su aprendizaje ayudarlo a encontrar soluciones a los inconvenientes que se presenten antes, durante y después de su proceso formativo. La acción tutorial busca a través de relaciones interpersonales facilitar la participación de los estudiantes para intercambiar aprendizajes (Pagano, 2007, p. 2).
- **Productos de aprendizaje:** Se define como las evidencias que el estudiante fue elaborando a lo largo del progreso aprendizaje, obtenidos como resultante de la

comprobación del logro de sus desempeños de aprendizaje, al final se constituyen en el portafolio de aprendizaje.

En la actualidad es de mucha utilidad el uso de herramientas tecnológicas y con mayor razón en circunstancias como las que estamos viviendo para poder continuar con la educación a distancia con el fin de desarrollar competencias en los estudiantes.

2.3 Definición de términos básicos

Liderazgo: Conjunto de habilidades de una persona para llevar a los demás y alcanzar los objetivos propuesto por una organización (D'Alessio, 2012, p. 29).

Gestión aprendizaje: Se entiende como táctica que permite la era de las selecciones y formas de explorar y reconocer una complicada variedad de oportunidades de estudio para los educadores, bajo la actitud de la formación vital reflexiva que permite a las personas insertarse en la sociedad correctamente (Soubal, 2008, p.1).

Liderazgo pedagógico: “El liderazgo pedagógico se entiende como la facultad del educador para ejercer influencia sobre los demás en la institución educativa, y conllevar a estos hacia el objetivo común para la mejora de los aprendizajes en los alumnos” (Bolívar, 2010, p. 14).

Trabajo remoto: Proporciona el servicio desde su domicilio, y puede utilizar cualquier método o mecanismo para trabajar desde otro lugar, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita (Martínez y Tallada, 2020, p.7).

Herramientas digitales. Se refiere a los activos en el contexto informático y tecnológico y generalmente son paquetes que permiten algún tipo de interacción entre quienes los utilizan (Martínez y Tallada, 2020, p.7).

TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones): Se trata de la tecnología necesaria para la gestión y transformación de los datos, y concretamente del uso de sistemas y programas informáticos para crear, modificar, almacenar, defender y recuperar estos registros. (López, 2019, p. 19).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

2.4.2 Hipótesis específicas

- El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión Competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

- El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

- El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

- El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión Productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

2.5 Operacionalización de variables

TÍTULO: El liderazgo pedagógico y su influencia en el trabajo remoto de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores/ Ítems	Instrumentos	ESCALA
V.I: Liderazgo pedagógico	La gestión pedagógica se alza en los estudios académicos como la versión más sencilla para lograr un desarrollo escolar sostenido (Contreras, 2016)	La gestión pedagógica exige una práctica y un talento únicos basados en las actitudes ocultas del líder. La función del líder consiste en el sentimiento de dirección y autoridad, como un instructor o pedagogo, sin embargo, la burocracia, las técnicas y las estrategias son exclusivas.	Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Cuestionario	Nominal
			Organización	8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Evaluación	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
V.D: Trabajo Remoto	El trabajo de distancia para ofrecer la carrera no presencial se adelanta pensando en las actividades organizadas de acuerdo con el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), por medio de ciclo, grado y lugar curricular, de acuerdo con la versión de carrera aplicada por cada institución académica (IE), con las sustancias instructivas 2020 dispensadas por medio del Ministerio de Educación. (MINEDU, 2020).	En primer lugar, las pinturas lejanas son una modalidad de trabajo aplicada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, como una medida inmejorable y breve para ahorrarle el despliegue del coronavirus.	Competencias digitales	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cuestionario	Nominal
			Herramientas de aprendizaje	7, 8, 9, 10, 11		
			Acción tutorial	12, 13, 14, 15, 16		
			Productos de aprendizaje	17, 18, 19, 20, 21		

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La investigación es básica pura, dado que se fundamenta en argumentos teóricos para generar nueva información sin fin práctico, es decir, su fin fue crear conocimiento teórico sin inquietarse por la aplicación práctica. Es descriptiva, ya que el investigador no manipuló las variables de forma deliberada, además, la información pertinente al problema, fue recolectada tal cual se encuentra en su contexto (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018, p.108).

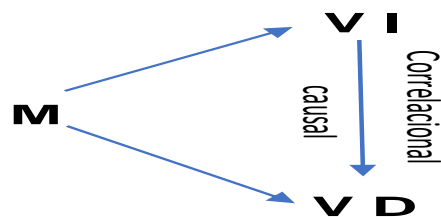
3.2 Métodos de investigación

Se empleó el hipotético-deductivo, dado que se partió de concepciones teóricas generales relacionadas con el trabajado remoto y el liderazgo pedagógico, para después formular la hipótesis en concordancia con el problema de investigación y los objetivos del estudio (Lozano, 2018, p. 149).

3.3 Diseño de investigación

La investigación es no experimental, porque no se manipuló variables por parte del investigador. La investigación es correlacional, puesto que permitió conocer las causas que dan origen a la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. En tal sentido Hernández, Sampieri y Mendoza (2018) afirman que “investiga el cortejo recíproco y concatenado de todos los registros de la realidad, buscando proporcionar una meta, real o científica, de esclarecimiento a lo que se desconoce.” (p. 108).

El trabajo es correlacional, dado que buscó la relación entre dos variables (Liderazgo pedagógico y trabajo remoto), y de corte transversal, dado que los datos se recolectaron en un solo tiempo. Estos diseños tienen la particularidad de constatar la relación entre los registros y los fenómenos reales (variables), en el camino de aprehender su nivel de impacto o falta de él, buscando determinar el grado de relación entre las variables por debajo del enunciado.



En donde:

M: Muestra

VI: Variable Independiente (Liderazgo pedagógico).

VD: Variable dependiente (Trabajo remoto).

3.4 Población, muestra y muestreo

Población: La población estuvo constituida por 37 padres de familia de los estudiantes de la Institución Educativa 821138, *Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020*. Según Cabanillas (2019), “La población es un conjunto de todas las unidades de análisis que presentan características comunes y pertenecen al ámbito espacial temporal donde se llevó a cabo la investigación” (p. 183).

Tabla 3

Población conformada por los padres de familia de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2021.

Grado	Masculino	Femenino	Total
1°	1	1	2
2°	1	2	3
3°	0	9	9
4°	0	6	6
5°	0	6	6
6°	3	8	11
Total	5	32	37

Nota. Información obtenida de la matrícula 2021.

Muestra: Para el presente estudio, se consideró como población a la muestra, es decir, fueron 37 padres de familia de los estudiantes de la Institución Educativa 821138, *Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020*. Al respecto Cabanillas (2019) manifiesta que “la muestra es un subconjunto, una porción representativa de la población” (p. 184).

Muestreo: Se empleó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que la muestra es pequeña. Según Cabanillas (2019), “manifiesta que el muestreo por conveniencia es la selección de las unidades de estudio no de manera aleatoria” (p. 187).

Criterios de selección de la muestra

Criterios de inclusión: Padres de los estudiantes matriculados en el año escolar 2021 y padres o apoderado de los niños y niñas en el presente año.

Criterios de exclusión: Padres de los estudiantes que no son matriculados en el año escolar 2021, y aquellos que no tienen los medios informáticos necesarios para poder llevar sus clases y los padres de familia que carecen de formación académica para poder contestar las preguntas planteadas en la encuesta.

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas de recojo de datos

Para la recolección de la información sobre el liderazgo pedagógico, se empleó la encuesta, dado que consiste en recolectar información mediante un cuestionario estructurado, el cual se basa en un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información directa o indirectamente de la unidad de análisis (Cabanillas, 2018, p. 197).

Para la recolección de la información sobre el trabajo remoto, se empleó la misma técnica empleada para el liderazgo pedagógico. En ambos casos, se encuestó a los padres de familia, ya que los estudiantes son del nivel primario.

3.5.2. Instrumentos para recojo de datos

Para la variable liderazgo pedagógico, se empleó el cuestionario denominado Escala del Liderazgo Pedagógico, el cual está constituido por 20 ítems, cuyas respuestas están basadas en la escala de Likert (5 puntos), las mismas que están agrupadas en tres dimensiones (Planificación, Organización, Evaluación).

Para la variable trabajo remoto, se empleó el cuestionario que lleva el mismo nombre, el cual está constituido por 21 ítems, cuyas respuestas están

basadas en la escala de Likert de 5 puntos, las mismas que están agrupadas en cuatro dimensiones (Competencias digitales, Herramientas de aprendizaje, Acción tutorial, Productos de aprendizaje).

Para la elaboración de ambos instrumentos, se tuvo en cuenta los antecedentes de la investigación, y antes de su aplicación fue validado por el juicio de expertos, y se determinó la confiabilidad de los instrumentos, empelando como indicador el alfa de Cronbach. Para el instrumento del liderazgo pedagógico el alfa fue 0.905, y para el instrumento del trabajado remoto el alfa fue 0.825, en ambos casos el alfa de Cronbach indicó que los instrumentos fueron fiables, dado que el valor es superior al 0.80 (Tabla 4).

Tabla 4

Alfa de Cronbach para cada instrumento

Instrumentos	N de elementos	Alfa de Cronbach
Liderazgo pedagógico	20	0.905
Trabajado remoto	21	0.825

Nota. Datos obtenidos de la prueba piloto.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis, después de la recolección de los hechos con el cuestionario, los datos fueron categorizados y acomodados en una hoja de cálculo Excel, luego fueron transferidos a la aplicación SPSS. Ver. 25, que se utilizó para sistematizar los registros.

En primer lugar, se procedió a realizar la prueba de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk (n=37 datos) (Tabla 5), el cual indicó que el valor de significación para el Liderazgo pedagógico es 0.189 y para el trabajo remoto es 0.639, en ambos casos es mayor al 0.05 (5 %), esto muestra que ambas variables pertenecen a una distribución normal, por lo que la prueba estadística que se empleó para contrastar la hipótesis de la investigación, fue la correlación de Pearson (Prueba paramétrica).

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para los datos de la variable Liderazgo pedagógico y Trabajo remoto.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	0.959	37	0.189
Trabajo remoto	0.977	37	0.639

Nota. Prueba de normalidad según los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los padres de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020.

3.7 Ética investigativa

Dentro del estudio de investigación, la información recopilada es estrictamente fiable. Sin manipulación o alteración de la data obtenida.

Por otra parte, los investigadores cuentan con una transparencia sin tergiversar los acontecimientos que se desarrollan en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza del distrito de Matara, perteneciente al departamento de Cajamarca.

Se procedió a sacar las autorizaciones correspondientes de la institución educativa y la disposición de los participantes para la aplicación de los cuestionarios. Además, se respetó los reglamentos, la integridad de participantes y de la institución educativa, se les dio a conocer los objetivos, el propósito y la importancia del estudio, destacando también la confiabilidad y la reserva de la información. Este procedimiento fue realizado previo consentimiento y voluntariamente por parte de los padres de familia de la institución educativa.

Además, se respetó el derecho de autor, es decir, que la información consignada en este documento está debidamente citado y referenciado, según las normas APA, además de que, este documento fue elaborado respetando la guía de redacción y presentación del proyecto e informes de tesis de la escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. También se está poniendo en práctica la conciencia ambiental toda vez que evitamos el uso de papel en la elaboración del proyecto.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 6

Relación del liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020.

		Liderazgo pedagógico	Trabajo remoto
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	0.623**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Trabajo remoto	Correlación de Pearson	0.623**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Nota. Correlación de Pearson para el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto.

La Tabla 6, muestra el coeficiente la correlación calculada (0.623), la cual indica relación positiva considerable entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la IE 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a un mejorar el trabajo remoto y viceversa. Además, según el valor de significación (0.000), el cual es menor al 5 %, la relación entre las variables es significativa.

Tabla 7

Relación del liderazgo pedagógico y las competencias digitales del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

		Liderazgo pedagógico	Competencias digitales
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	0.450**
	Sig. (bilateral)		0.005
	N	37	37

Competencias digitales	Correlación de Pearson	0.450**	1
	Sig. (bilateral)	0.005	
	N	37	37

Nota. Correlación de Pearson para el liderazgo pedagógico y Competencias digitales.

La Tabla 7, muestra la correlación calculada (0.450), la cual indica una relación media y positiva entre el liderazgo pedagógico y las competencias digitales en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a mejorar las competencias digitales y viceversa. Además, según el valor de significación (0.005), el cual es menor al 5 %, la relación es significativa.

Tabla 8

Relación del liderazgo pedagógico y las herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

		liderazgo pedagógico	herramientas de aprendizaje
liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	0.440**
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	37	37
herramientas de aprendizaje	Correlación de Pearson	0.440**	1
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	37	37

Nota. Correlación de Pearson para el liderazgo pedagógico y herramientas de aprendizaje.

La Tabla 8, muestra la correlación calculada (0.440), el cual indica una relación media y positiva entre el liderazgo pedagógico y las herramientas digitales en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a mejorar las herramientas digitales y viceversa. Además, según el valor de significación (0.006), el cual es menor al 5 %, la relación es significativa.

Tabla 9

Relación del liderazgo pedagógico y la acción tutorial del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

		Liderazgo pedagógico	Acción tutorial
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	0.603**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Acción tutorial	Correlación de Pearson	0.603**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Nota. Correlación de Pearson para el liderazgo pedagógico y acción tutorial.

La Tabla 9, muestra la correlación calculada (0.603), el cual indica una relación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico y acción tutorial en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a mejorar la acción tutorial y viceversa. Además, según el valor de significación (0.000), el cual es menor al 5 %, la relación es significativa.

Tabla 10

Relación del liderazgo pedagógico y los productos de aprendizaje del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

		Liderazgo pedagógico	Productos de aprendizaje
Liderazgo pedagógico	Correlación de Pearson	1	0.642**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
Productos de aprendizaje	Correlación de Pearson	0.642**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

Nota. Correlación de Pearson para el liderazgo pedagógico y productos de aprendizaje.

La Tabla 10, muestra la correlación calculada (0.642), el cual indica una relación positiva y considerable entre el liderazgo pedagógico y los productos de aprendizaje en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a mejorar la acción el producto de aprendizaje. Además, según el valor de significación (0.000), el cual es menor al 5 %, la relación es significativa.

Tabla 11

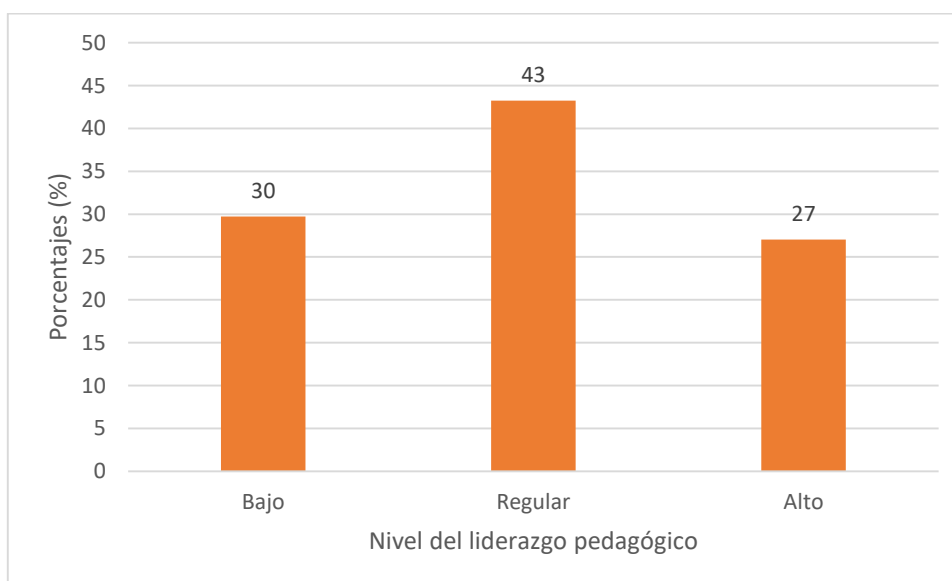
Nivel del liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

	N	%
Bajo	11	30
Regular	16	43
Alto	10	27
Total	37	100

Nota. Esta tabla muestra los niveles del liderazgo pedagógico según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.

Figura 2

Porcentaje del nivel de liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.



Nota. Niveles del liderazgo pedagógico según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa.

En la Tabla 11 y Figura 2, se observa los resultados sobre la percepción del liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca - 2020, los cuales muestran que del total de padres de familia que participaron en la investigación, 11 que representaron el 30 % consideraron que el liderazgo pedagógico tienen un nivel bajo, 16 padres de familia que representan el 43 % consideraron que el nivel del liderazgo pedagógico es regular, y 10 padres de familia que representan el 27 % del total consideraron que el liderazgo pedagógico es tiene un nivel alto.

Tabla 12

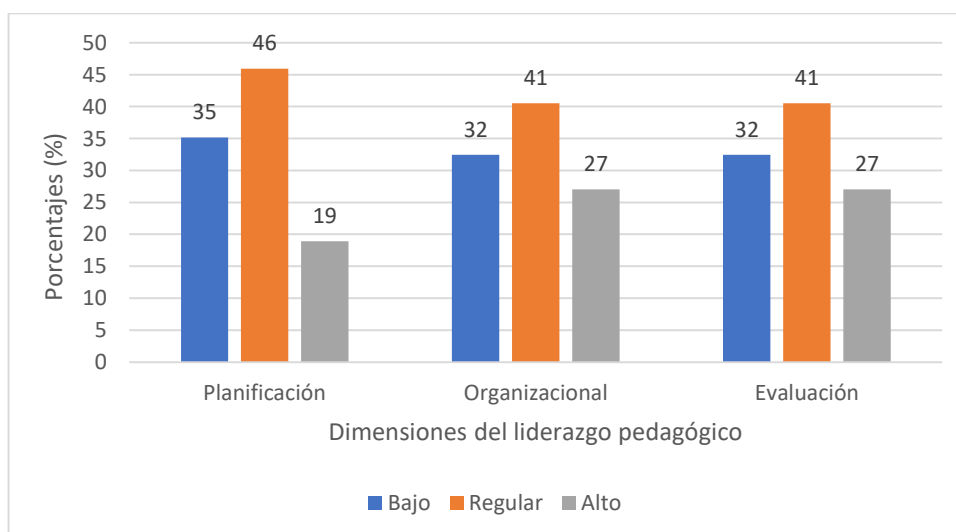
Niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

	Planificación		Organizacional		Evaluación	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	13	35	12	32	12	32
Regular	17	46	15	41	15	41
Alto	7	19	10	27	10	27
Total	37	100	37	100	37	100

Nota. Esta tabla muestra el nivel de las dimensiones del liderazgo pedagógico según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.

Figura 3

Porcentajes de los niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.



Nota. Niveles de las dimensiones del liderazgo pedagógico según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa.

La Tabla 12 y Figura 3, muestran los resultados de la percepción del nivel de cada dimensión del liderazgo pedagógico. Para la planificación, el 35 % de los padres participantes consideró que esta dimensión presenta un nivel bajo, el 46 % un nivel regular y el 19 % del total consideró que la planificación presenta un nivel alto. Para la dimensión organizacional, el 32 % de los padres participantes consideró que esta dimensión presenta un nivel bajo, el 41 % un nivel regular y el 27 % del total un nivel alto. Para la evaluación, el 32 % de los padres participantes consideró que esta dimensión presenta un nivel bajo, el 41 % un nivel regular y el 27 % del total de padres de familia consideró que la evaluación presenta un nivel alto.

Tabla 13

Nivel del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

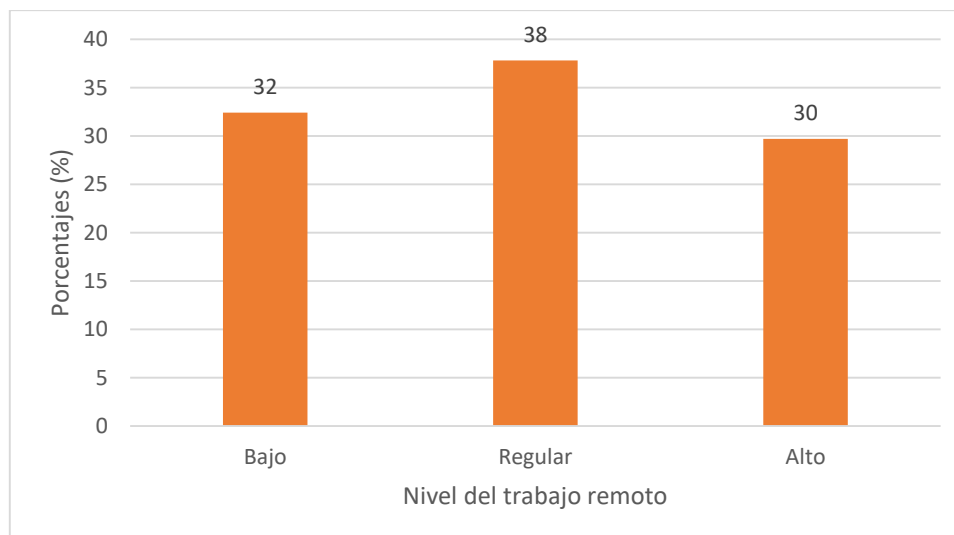
	N	%
Bajo	12	32
Regular	14	38
Alto	11	30
Total	37	100

Nota. Esta tabla muestra *el nivel del trabajo remoto según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.*

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Porcentaje del nivel de trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.



Nota. El nivel del trabajo remoto según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.

En la Tabla 13 y Figura 4, se observa los resultados sobre la percepción del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca - 2020, los cuales muestran que del total de padres de familia que participaron en la investigación, 12 que representaron el 32 % consideraron que el trabajo remoto tienen un nivel bajo, 14 padres de familia que representan el 38 % consideraron que el nivel del trabajo remoto es regular, y 11 padres de familia que representan el 30 % del total consideraron que el trabajo remoto tiene un nivel alto.

Tabla 14

Niveles de las dimensiones del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

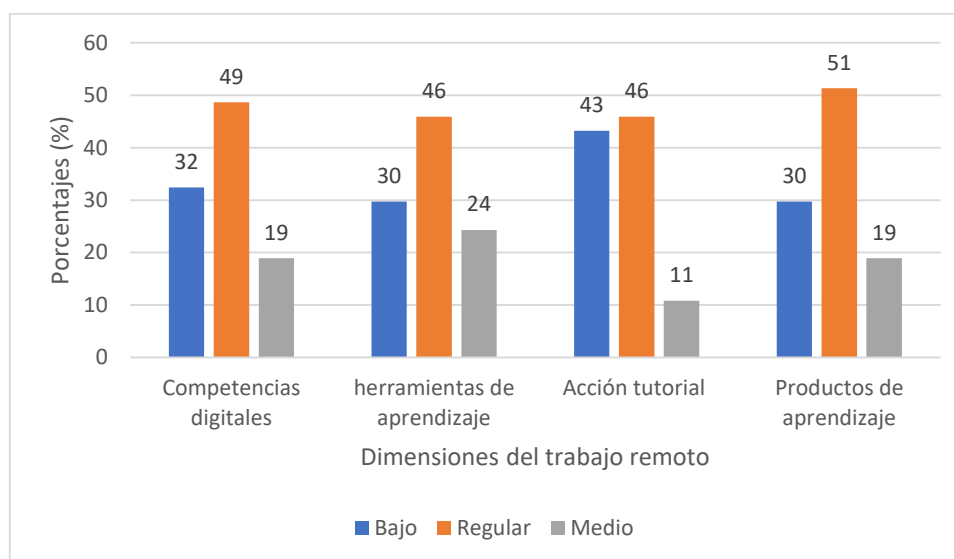
	Competencias digitales		herramientas de aprendizaje		Acción tutorial		Productos de aprendizaje	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	12	32	11	30	16	43	11	30
Regular	18	49	17	46	17	46	19	51
Alto	7	19	9	24	4	11	7	19
Total	37	100	37	100	37	100	37	100

Nota. Esta tabla muestra los niveles de las dimensiones del trabajo remoto según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Porcentajes de los niveles de las dimensiones del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.



Nota. Niveles de las dimensiones del trabajo remoto según la encuesta aplicada a los padres Institución Educativa 82113.

La Tabla 14 y Figura 5, muestran los resultados de la percepción del nivel de cada dimensión del trabajo remoto. Para las competencias digitales, el 32 % de los padres participantes consideró que esta dimensión muestra un nivel bajo, el 49 % un nivel regular y el 19 % del total consideró que las competencias digitales presentan un nivel alto. Para las herramientas de aprendizaje, el 30 % de los padres participantes consideró que esta dimensión revela un nivel bajo, el 46 % un nivel regular y el 24 % del total un nivel alto. Para la acción tutorial, el 43 % de los padres participantes consideró que esta dimensión revela un nivel bajo, el 46 % un nivel regular y el 11% un nivel alto. Para los productos de aprendizaje, el 30 % de los padres participantes consideró que esta dimensión muestra un nivel bajo, el 51 % un nivel regular y el 19 % del total de padres de familia consideró que los productos de aprendizaje tienen un nivel alto.

4.2 Prueba de hipótesis

- Relación entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020.

Según la correlación de Pearson al 5 %, indicó que el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca,

2020 se relaciona significativamente, dado que el valor de significación fue menor al 5 % ($p=0.000$) (Tabla 6).

- Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

Según la Prueba de correlación de Pearson al 5 %, indicó que el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020 se relacionan significativamente, dado que el valor de significación fue menor al 5 % ($p=0.005$) (Tabla 7).

- Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

Según la Prueba de correlación de Pearson al 5 %, indicó que el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020 se relacionan significativamente, dado que el valor de significación fue menor al 5 % ($p=0.006$) (Tabla 8).

- Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

Según la Prueba de correlación de Pearson al 5 %, indicó que el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020 se relacionan significativamente, dado que el valor de significación fue menor al 5 % ($p=0.000$) (Tabla 9).

- Relación entre el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.

Según la Prueba de correlación de Pearson al 5 %, indicó que el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020 se relacionan significativamente, dado que el valor de significación fue menor al 5 % ($p=0.006$) (Tabla 10).

4.3 Discusión de resultados

El estudio se ejecutó durante la pandemia por la COVID-19. En este marco contextual, la búsqueda de métodos de enseñanza no se hizo esperar, es así que a nivel internacional se han lanzado plataformas virtuales para ser trabajadas en modalidad remota. El líder de la institución educativa (director) jugó un rol muy importante, ya que gran parte de los directivos no estuvieron en condiciones de asumir el nuevo desafío por la falta del dominio de las competencias digitales (Sánchez, 2020). A pesar de las dificultades de los directivos, los resultados de la investigación indicaron la existencia de correlación considerable y significativa entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020, esto significa que un mejor liderazgo pedagógico conlleva a un mejorar el trabajo remoto y viceversa, dado que los resultados indicaron relación positiva. Estos resultados coinciden con los resultados expuestos Celmi (2021), quien en su trabajo encontró relación positiva alta y significativa entre el liderazgo pedagógico y la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, ($p\text{-valor} = 0.000$).

La gestión pedagógica en plena pandemia es el elemento más importante después de la actuación global del docente para el cumplimiento del conocimiento de los alumnos. En consecuencia, ante el desproporcionado mal impacto de la COVID-19, el papel del liderazgo se centró en operar bajo las preguntas: qué se puede descubrir en esas situaciones, una manera de manualizar las acciones de los instructores y los hogares para asegurar el conocimiento de los alumnos y el correcto funcionamiento de la organización académica (Sánchez, 2020). Desde esta perspectiva, dentro del grupo académico 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, la función del jefe de instrucción, desde su visión de autoridad cuando se trata de cuadros a distancia, mantuvo las ideas de control afectivo, lo cual es posible a partir del conocimiento contextual del lugar en el que se realiza el deporte universitario para evitar generar grados innecesarios de estrés que atenten contra

la salud del personal docente, esto mediante el uso de equipos tecnológicos digitales que se venían aplicando por medio de la emergencia sanitaria.

Por otro lado, nuestros resultados son semejante a los reportados por Mego y Ramírez quien en su investigación afirma que el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente se relacionan significativamente ($p < 0.005$). También guardan relación con Valderrama y Montenegro (2019), quienes basado en su resultado de su estudio sostiene que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño de los docentes. Bravo y Bocangel (2019), en la investigación, sostiene que entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento escolar se relacionan positivamente y significativamente.

En el contexto anterior, se evidencia el rol del liderazgo pedagógico tanto en el desempeño instruccional como en el rendimiento académico de los estudiantes, y al respecto, Contreras (2016) plantea que el liderazgo docente y el potencial del liderazgo instruccional constituyen un nuevo componente en la docencia educativa. Instituciones cuya función principal es servir a los estudiantes y su aprendizaje, desarrollo humano y desarrollo profesional. El liderazgo educativo incluye estos aspectos y se destaca en la investigación educativa como el modelo más efectivo para lograr la mejora continua en las escuelas.

Dentro de una organización educativa, la definición de las funciones son los elementos básicos de la gestión del proceso de enseñanza. Por tanto, González et al. (2020) considera que la enseñanza del liderazgo se basa en un consenso sobre las acciones docentes y las responsabilidades administrativas, las cuales son inherentes a las funciones de los gerentes que desempeñan sus funciones dentro de la organización de gestión. Un líder es una persona que capacita a su equipo para que dé pleno juego a sus capacidades con el fin de lograr los objetivos comunes planteados en la realización de los procesos administrativos de sus organizaciones.

Respecto a la relación del liderazgo pedagógico con las dimensiones del trabajo remoto, se encontró relación positiva y significativa con las competencias digitales ($r = 0.450$, $p = 0.005$), herramientas de aprendizaje ($r = 0.440$, $p = 0.006$), acción tutorial ($r = 0.603$, $p = 0.000$) y productos de aprendizaje ($r = 0.642$, $p = 0.000$). Estos resultados muestran que un buen liderazgo pedagógico conlleva a mejorar el servicio de educación no presencial. Según estos resultados, la acción tutorial es una de las dimensiones que se

relacionan con mayor intensidad, en este sentido, Pagano (2007) sostiene que esta dimensión tiene como objetivo acompañar y orientar a los estudiantes a gestionar su aprendizaje, ayudarlo a encontrar soluciones a los inconvenientes que se presenten antes, durante y después de su proceso formativo. La acción tutorial busca a través de relaciones interpersonales facilitar la participación de los estudiantes para intercambiar aprendizajes (p. 2).

Considerando la formación y desarrollo profesional de los docentes en formación, las acciones de asesoramiento relacionadas con el trabajo a distancia son la clave para el diseño, desarrollo y avance de la calidad escolar. Estas actividades se basan en el CNEB, según el ciclo, grado y área curricular, según el modelo de servicio implementado por cada institución educativa (IE), y el libro de texto 2020 distribuido por el Ministerio de Educación (MINEDU).), 2020). Por otro lado, el propio trabajo a distancia tiene como finalidad promover el proceso de trabajo educativo, buscando formular las metas laborales de una manera más simple y efectiva, y al mismo tiempo brindar a los socios una herramienta que les permita formular mejor en base a sus habilidades y tendencias Estrategias y mejora de las condiciones docentes de los centros educativos (p, 6).

Según Contreras (2016), la práctica de los sistemas educativos exitosos contempla el liderazgo escolar como un segundo factor que interviene en el aprendizaje. El sistema presenta una cultura de liderazgo organizacional y de gestión escolar enfocada y comprometida con el aprendizaje y los estudiantes, con el fin último de enseñar. La evidencia empírica muestra que una gestión escolar con estas características tiene un impacto positivo en el aprendizaje, la calidad de la enseñanza y el clima de organización comunitaria (p. 235).

Capítulo V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

- Existe relación significativa considerable ($r=0.623$) entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020. Además, la relación entre las variables es significativa, dado que el valor de significación (0.000), fue menor al 5 %.
- Existe relación significativa media ($r=0.450$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020. Además, la relación es significativa, dado que el valor de significación (0.005), fue menor al 5 %.
- Existe relación significativa media ($r=0.440$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020. Además, la relación es significativa, dado que el valor de significación (0.006), fue menor al 5 %.
- Existe relación significativa media ($r=0.440$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020. Además, la relación es significativa, dado que el valor de significación (0.000), fue menor al 5 %.
- Existe relación significativa media ($r=0.642$) entre el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la IE-821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020. Además, la relación es significativa, dado que el valor de significación (0.000), fue menor al 5 %.

5.2 Sugerencias

- Los docentes de la IE 821138, Nueva Esperanza- Cajamarca, se les brinde talleres de capacitación constante sobre las tecnologías de la información y comunicación (TIC), debido a que nos encontramos en plena era digital y con limitaciones a reunirnos por la actual pandemia COVID-19.

- Los padres de familia y estudiantes de la IE-821138, Nueva Esperanza- Cajamarca, debe asumir responsabilidad en las sesiones de clases (Modalidad virtual), participando activamente, y preguntando al docente que se encarga de realizar las actividades de aprendizaje.
- Identificar el docente fortaleza en el uso de las TIC que hay en la institución, con la finalidad de realizar los GIA en coordinación con el directivo para mejorar la práctica docente y lograr mejores aprendizajes en los estudiantes de la IE 821138, Nueva Esperanza- Cajamarca

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2008). *Gestión de las organizaciones públicas*. [Escuela superior de Administración Pública]. Repositorio institucional. <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Álvarez, F. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Madrid, España: Escuela Española.
- Álvarez, H; Arias, E; Bergamaschi, A; López, A; Noli, A; Ortiz, M; Pérez, M; Rieble, S; Rivera, M; Scannone, R; Vásquez, M y Viteri, A. (2020). *La educación en tiempos de coronavirus*. IDB. Recuperado el 25 junio de 2021. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Bravo, J.C y Bocángel, G.A. (2019). Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática. *Investigación Valdizana*, 14 (1): 48-54.
- Cabanillas, C. (2019). *Investigación educativa Arquitectura del proyecto de investigación y del informe de tesis*, Perú, Cajamarca, Martínez compañía.
- Carriazo, C; Pérez, M y Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (3):87-95. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/279/27963600007/html/index.html#:~:text=Toda%20situaci%C3%B3n%20de%20ense%C3%B1anza%20la,el%20marco%20de%20un%20programa>.
- Castro, S., Guzmán, B y Casado, D. (2007). Las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje. *Revista de educación Laurus*, 23 (1): 213-234. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102311.pdf>

- Catagña, M. (2017). *Cómo influye el liderazgo pedagógico en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez” del Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2016- 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Central de Ecuador, Quito].* Repositorio institucional. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11462/1/T-UCE-0010-1858.pdf>
- Celmi, M. (2021). *Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020 [Tesis Doctorado, Universidad Privada Cesar Vallejos, Lima, Perú].* Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54963/Celmi_M%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cisneros, GA y Ledesma, MJ. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19, *Revista de Investigación Científica y tecnológica*, 2 (3): 10 -27. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/52/58>
- Contreras, TS. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4 (2): 231-284. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/227>
- D'Alessio, F. (2012). *El proceso estratégico Un enfoque de gerencia*. 2da. Edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Dopico, Y. (2008). *Reflexiones filosóficas y sociológicas del uso de las TIC*. <https://www.monografias.com/trabajos55/uso-de-las-tic/uso-de-las-tic2.shtml>
- Esteve, F; Gisbert, M y Lázaro, J. (2016). La competencia digital de los futuros docentes: ¿Cómo se ven los actuales estudiantes de educación?. *Perspectiva educacional*, 55 (2): 38-54. <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333346580004.pdf>

- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 34 (13): 343-348, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Expósito, CD y Marsollier, GM. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22 (39): 1-22. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4214/4771>
- Expósito, CD y Marsollier, RG. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19, un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39): 1-22. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/119010>
- Fasecolda (Federación de asegurados colombianos). (2020). *Guía de buenas prácticas de trabajo remoto para el sector asegurador*. https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf
- Gajardo, J y Ulloa, J. (2016). *Líderes educativos: Centro de liderazgo para la mejora escolar*. Matías Mancilla. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- García, M. (2012). *Fundamentos de la administración [Tesis Licenciatura, Universidad Autónoma de México]*. Repositorio institucional. http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/1/fundamentos_administracion.pdf
- Gómez, CA. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2 (2): 61-77. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- González, R; López, E; Khampirat, B y Silfa, H. (2020) Evidence of Pedagogical Leadership of Principals, Directors of Studies and Teachers by Stakeholders' Perspective. *Estudios sobre educación*, 39(1):207-228. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobreeducacion/article/view/38925/34509>

- Hernán, M. (2017). *Aplicación web para la enseñanza y aprendizaje de matemáticas [Tesis de Grado, Universidad Politécnica de Valencia]*. Repositorio institucional. <https://m.riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/86663/GONZALEZ%20-%20Aplicaci%C3%B3n%20web%20para%20la%20ense%C3%B1anza%20y%20aprendizaje%20de%20matem%C3%A1ticas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R y Mendoza, CP. (2018). Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México, DF, México Graw Hill.
- Hidalgo, LE. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *Revista Internacional Multidisciplinaria*, 1 (1): 249-270. <https://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/61/66>
- Iturria, JA. (16 de junio de 2020). La educación en tiempos de pandemia-¿Un problema para México?. <https://www.univa.mx/blog/la-educacion-en-tiempos-de-pandemia-un-problema-para-mexico/>
- Lapo, M y Jácome, MJ. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Dialnet*, 36 (9): 11-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
- López, R.A. (2019). *Implementación de una aplicación Web educativa para la mejora del aprendizaje del área de matemática en el nivel primario de la I.E. N° 037 República de Holanda” Tumbes, 2018 [Tesis Ingeniería, Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Perú]*. Repositorio institucional. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15011/APLICACION%20WEB%20EDUCATIVA_TECNOLOGIAS%20DE%20INFORMACION_LOPEZ_SERNA_RONI_ARLINSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, A. (2018). *Como elaborar un proyecto de tesis en pregrado, maestría y doctorado: UNA MANERA PRACTICA DE “SABER HACER”*. 1ra edición, Perú. San Marcos.

- Martínez y Tallada (2020). *Guía para realizar el trabajo el trabajo remoto en la entidad pública*. Perú, Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Mego, LM y Ramírez, EJ. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente del nivel secundario en la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” distrito de Baños del Inca, Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/759/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Membrillo, C. (2017). *Implementación de una plataforma virtual y su influencia en los círculos de interaprendizaje colaborativos en la I.E. San Ramón – La Recoleta*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú]. Repositorio institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/662/INFORME%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU (Ministerio de educación). (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú. <http://www.perueduca.pe/documents/9120444/0/MDBDD>
- MINEDU (Ministerio de Educación). (2020). *Documento normativo*. “Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf
- MINEDU (Ministerio de Educación). (2020). *Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU*. Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574684/disponen-el-inicio-del-ano-escolar-a-traves-de-la-implementa-resolucion-ministerial-n-160-2020-minedu-1865282-1.pdf>
- MINEDU (Ministerio de educación). 2014. *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Peru.

<https://www.ugelandahuaylas.gob.pe/portal/images/eba/Documentos-Normativos/MARCO-BUEN-DESEMPENO-DIRECTIVO.pdf>

MINEDU (Ministerio de educación). *Ley de reforma magisterial. Trabajo remoto*. Perú. Recuperado el 23 de mayo de 2021. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/trabajo-remoto.php>

MINEDU (Ministerio de educación). *Ley de reforma magisterial. Trabajo remoto*. Recuperado el 23 de mayo de 2021. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/trabajo-remoto.php>

MINEDU (Ministerios de educación). (2020). *Guía para el trabajo remoto de los docentes*. Gob. Pe. Recuperado el 23 de mayo de 2021. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/605347-guia-para-el-trabajo-remoto-de-los-docentes>

OMS (Organización Mundial de la Salud). (27 de abril de 2020). COVID-19: cronología de la actualización de la OMS. Recuperado el 12 de marzo de 2021 de <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Pagano, CM. 2007. Los tutores en la educación a distancia. Un aporte teórico. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 4 (2): 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/780/78011231005.pdf>

Pizarro, A. (2016). UNESCO: *liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*. Servicio de prensa. Recuperado el 29 de mayo de 2021. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude

Robinson, V. (2016). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los tipos de liderazgo. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12(4): 13-40. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/2835/3052>

Rodríguez, MC. (2019). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular Andahuasi*. [Tesis de Maestría,

- Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perú*.
Repositorio institucional.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADguez%20D%C3%ADaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J.F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Soubal, S. (2008). *La gestión de aprendizaje: Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes*. Polis, 1-21. Recuperado el 25 de abril del 2021. <https://journals.openedition.org/polis/2955#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20aprendizaje%20es,insertarse%20en%20la%20sociedad%20eficientemente>.
- Ucharima, SG. (2018). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la zona urbana del Distrito de Cangallo – 2017. [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejos, Lima-Perú]*. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19677/ucharima_sg.pdf?sequence=1
- UNESCO. (2013). *Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y el Caribe*. UNESCO. Recuperado el 10 de abril de 2021. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/TICesp.pdf>
- UNESCO. (2019). *Marco de Competencias de los Docentes en materia de TIC*. UNESCO. Recuperado el 10 de marzo de 2021. <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion/marco-competencias-docentes>
- UNESCO. (2020). *La UNESCO pide potenciar el liderazgo y la innovación docente para avanzar en la educación*. Educaweb. Recuperado el 10 de marzo de 2021. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/05/unesco-pide-potenciar-liderazgo-innovacion-docente-19321/>

- Valderrama, JR y Montenegro, CE. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos, Cajamarca-Perú]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicente, MN. (2018). *El liderazgo en la educación* [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú]. Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%C3%8DA%20-%20VICENTE%20SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuzama, JM. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Tesis Licenciatura, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio institucional. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición

1.1. Cuestionario de Liderazgo pedagógico

A continuación, se presenta una serie de preguntas relacionadas con el liderazgo del docente. Para ello, se pide responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo a como piense o actúe su docente debe responder marcando con un aspa (X) sobre el la alternativa que cree conveniente, según la siguiente escala.

Totalmente de en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Bastante de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Nº	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Los docentes definen y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes					
2	El equipo de docentes promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidos por todos.					
3	El docente se interesa por el aprendizaje de sus estudiantes					
4	Analizan el rendimiento académico de los estudiantes para la toma de decisiones informadas					
5	Planifican el desarrollo de las sesiones pedagógicas					
6	Se capacitan para optimizar la capacidad en el aprendizaje de sus estudiantes					
7	Planean estrategias didácticas para mayor comprensión de los estudiantes.					
	ORGANIZACIONAL					
8	Se actualiza en el ejercicio de la función docente					
9	Cumple a cabalidad con la programación de clases					
10	Cumple a cabalidad con la previsión de las sesiones pedagógicas en los estudiantes					
11	Adecúa las sesiones pedagógicas a las necesidades y expectativas de los estudiantes					
12	Logra motivar a los demás docentes y alumnos para el estudio					
13	Utiliza y maneja las TIC para promover grupos de inter aprendizaje.					
	EVALUACIÓN					
14	El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza					
15	El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje					
16	Evalúa el desempeño de los demás docentes y rendimiento de los estudiantes					
17	Evalúa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
18	Evalúa el avance de la programación curricular para la toma de decisiones					
19	Evalúa las necesidades de capacitación directivo y docente					
20	Evalúa el efecto de las estrategias didácticas utilizadas de los demás docentes					

1.2.Cuestionario de Trabajo remoto

A continuación, se presenta una serie de preguntas relacionadas con trabajo remoto. Para ello, se pide responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las preguntas, de acuerdo a como piense o actúe su docente. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el la alternativa que cree conveniente, según la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Bastante de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

N°	COMPETENCIAS DIGITALES	1	2	3	4	5
1	Interactúa en redes sociales (Facebook, Twitter, otros).					
2	Utilizo la plataforma virtual para enriquecer sus enseñanzas.					
3	Planifica las sesiones de clases empleando las TIC.					
4	Cuenta con el módulo de aprendizaje de la asignatura incluyendo actividades en la plataforma virtual.					
5	Las clases dictadas se encuentra en el aula virtual.					
6	El uso de aula virtual está el cronograma de actividades.					
	HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE					
7	Planifica el uso de las herramientas digitales (TIC).					
8	Realiza la evaluación en la plataforma virtual.					
9	Emplea instrumentos de evaluación adecuados a las actividades planificadas.					
10	Comunica los resultados de la evaluación haciendo el uso oportunamente de los medios digitales.					
11	Utiliza herramientas virtuales durante el proceso de aprendizaje.					
	ACCIÓN TUTORIAL					
12	Practica la interacción docente - alumno en la plataforma.					
13	Practica la metacognición sobre sus intervenciones.					
14	Atiende las consultas en línea, oportunamente.					
15	Promueve el aprendizaje cooperativo entre estudiantes.					
16	Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes.					
	PRODUCTOS DE APRENDIZAJE					
17	Identifica las mejoras del rendimiento académico uso de aula virtual.					
18	En el uso de aula virtual agrega material educativo complementario que orienten la investigación dentro de la asignatura.					
19	Las clases son oportunamente subidas al aula virtual.					
20	Alojo temas o artículos en un Blog para que los estudiantes lean o analicen, cada periodo.					
21	Participo en la creación de material didáctico junto a otros colegas.					

Anexo 2: Fichas técnica de los instrumentos

2.1. Cuestionario liderazgo pedagógico

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario liderazgo pedagógico
Autor y año: 2017	ORIGINAL: Ucharima Sulca, Glicerio ADAPTACIÓN: Paredes Montoya, Olga y Muñoz Portal Jorge Luis
Objetivo del instrumento:	Medir el liderazgo pedagógico
Usuarios:	Ucharima (2018), Mego y Ramírez (2018)
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Forma de aplicación mediante la encuesta
Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)	El instrumento se validó mediante la opinión o juicio de expertos. Este procedimiento constó en presentar el instrumento escala del liderazgo pedagógico a tres expertos, los mismos que revisaron y con sus opiniones ayudaron en la mejora de dicho instrumento.
Confiabilidad (Presentar los resultados estadísticos)	Para obtener la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis de la confiabilidad mediante el alfa de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.905 indicando que el instrumento es fiable.

2.2. Cuestionario de trabajo remoto

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de trabajo remoto
Autor y año: 2019	ORIGINAL: Rosas Guzmán, Juan Andrés ADAPTACIÓN: Paredes Montoya, Olga y Muñoz Portal Jorge Luis
Objetivo del instrumento:	Evaluar el trabajo remoto en los estudiantes
Usuarios:	Paredes y Muñoz (2021).
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación mediante encuesta
Validez (Presentar la constancia de validación de expertos)	El instrumento se validó mediante la opinión o juicio de expertos. Este procedimiento consto en presentar el cuestionario de trabajo remoto a tres expertos, los mismos que revisaron y con sus opiniones ayudaron en la mejora de dicho instrumento.
Confiabilidad	Para obtener la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis de la confiabilidad mediante el alfa de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.825 indicando que el instrumento es fiable.

Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento

3.1 Validez

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO REMOTO, diseñado por los alumno, PAREDES MONTOYA Olga Maribel y MUÑOZ PORTAL Jorge Luis, cuyo propósito es DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA CAJAMARCA, 2020, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA, CAJAMARCA, 2020”.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Planificación	Preparación académica. Preparación pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	x	
	Organizacional	Ejecución de la programación curricular. Ejecución de las sesiones de aprendizaje.	8, 9, 10, 11, 12, 13	x	
	Evaluación	Evaluación de las necesidades de aprendizaje. Evaluación del proceso de aprendizaje – enseñanza.	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	x	
Trabajo Remoto	Competencias digitales	Dominio de los entornos virtuales de aprendizaje. Uso de ordenadores digitales.	1, 2, 3, 4, 5, 6	x	
	Herramientas de aprendizaje	Uso de herramientas tecnologías. Destrezas de los estudiantes.	7, 8, 9, 10, 11	x	
	Acción tutorial	Crea espacio de interacción y orientación ante situaciones problemáticas de aprendizaje.	12, 13, 14, 15, 16	x	
	Productos de aprendizaje	Organiza sus portafolios a partir de las evidencias obtenidas en el desempeño de aprendizajes.	17, 18, 19, 20, 21	X	

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br. Jorge Luis Muñoz Portal

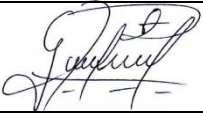
Objetivo: Revisar y validar el cuestionario de Liderazgo pedagógico.

Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación. Para cada indicador se considera la escala de 1 a 5 puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1. Los docentes definen y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
	2. El equipo de docentes promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidas por todos.					
	3. El docente se interesa por el aprendizaje de sus estudiantes.					
	4. Analizan el rendimiento académico de los estudiantes para la toma de decisiones informadas.					
	5. Planifican el desarrollo de las sesiones pedagógicas.					
	6. Se capacitan para optimizar la capacidad en el aprendizaje de sus estudiantes.					
	7. Planean estrategias didácticas para mayor comprensión de los estudiantes.					
ORGANIZACIONAL	8. Se actualiza en el ejercicio de la función docente.					
	9. Cumple a cabalidad con la programación de clases.					
	10. Cumple a cabalidad con la previsión de las sesiones pedagógicas en los estudiantes.					
	11. Adecúa las sesiones pedagógicas a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
	12. Logra motivar a los demás docentes y alumnos para el estudio.					
	13. Utiliza y maneja las TIC para promover grupos de inter aprendizaje.					
EVALUACIÓN	14. El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
	15. El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
	16. Evalúa el desempeño de los demás docentes y rendimiento de los estudiantes.					
	17. Evalúa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	18. Evalúa el avance de la programación curricular para la toma de decisiones.					
	19. Evalúa las necesidades de capacitación directivo y docente.					
	20. Evalúa el efecto de las estrategias didácticas utilizadas de los demás docentes.					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Gladys Mirian Lezama Mendoza
Grado Académico	Magíster en Ciencias de la Educación	
Especialidad	Computación e Informática	
Cargo/ Función	Docente / Coordinadora Pedagógica	FIRMA
Fecha	21/05/2021	DNI: 40297674

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br. Jorge Luis Muñoz Portal

Objetivo: Revisar y validar el cuestionario de Trabajo remoto.

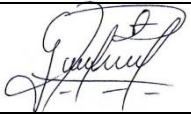
Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación.

Para cada indicador se considera la escala de 1 a 5 puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLES				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS DIGITALES	1. Interactúa en redes sociales (Facebook, Twitter, otros).					
	2. Utilizo la plataforma virtual para enriquecer sus enseñanzas.					
	3. Planifica las sesiones de clases empleando las TIC.					
	4. Cuenta con el módulo de aprendizaje de la asignatura incluyendo actividades en la plataforma virtual.					
	5. Las clases dictadas se encuentra en el aula virtual.					
	6. El uso de aula virtual está el cronograma de actividades.					
HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE	7. Planifica el uso de las herramientas digitales (TIC).					
	8. Realiza la evaluación en la plataforma virtual.					
	9. Emplea instrumentos de evaluación adecuados a las actividades planificadas.					
	10. Comunica los resultados de la evaluación haciendo el uso oportuno de los medios digitales					
	11. Utiliza herramientas virtuales durante el proceso de aprendizaje.					
ACCION TUTORIAL	12. Practica la interacción docente - alumno en la plataforma.					
	13. Practica la metacognición sobre sus intervenciones.					
	14. Atiende las consultas en línea, oportunamente.					
	15. Promueve el aprendizaje cooperativo entre estudiantes.					
	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes.					
PRODUCTOS DE APRENDIZAJE	17. Identifica las mejoras del rendimiento académico uso de aula virtual.					
	18. En el uso de aula virtual agrega material educativo complementario que orienten la investigación dentro de la asignatura.					
	19. Las clases son oportunamente subidas al aula virtual.					
	20. Alojo temas o artículos en un Blog para que los estudiantes lean o analicen, cada periodo.					
	21. Participo en la creación de material didáctico junto a otros colegas.					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Gladys Mirian Lezama Mendoza
Grado Académico	Magíster en Ciencias de la Educación	
Especialidad	Computación e Informática	
Cargo/ Función	Docente / Coordinadora Pedagógica	FIRMA
Fecha	21/05/2021	DNI: 40297674

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO REMOTO, diseñado por los alumno, PAREDES MONTOYA Olga Maribel y MUÑOZ PORTAL Jorge Luis, cuyo propósito es DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA CAJAMARCA, 2020, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA, CAJAMARCA, 2020”.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Planificación	Preparación académica. Preparación pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	X	
	Organizacional	Ejecución de la programación curricular. Ejecución de las sesiones de aprendizaje.	8, 9, 10, 11, 12, 13	X	
	Evaluación	Evaluación de las necesidades de aprendizaje. Evaluación del proceso de aprendizaje – enseñanza.	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	X	
Trabajo Remoto	Competencias digitales	Dominio de los entornos virtuales de aprendizaje. Uso de ordenadores digitales.	1, 2, 3, 4, 5, 6	X	
	Herramientas de aprendizaje	Uso de herramientas tecnologías. Destrezas de los estudiantes.	7, 8, 9, 10, 11	X	
	Acción tutorial	Crea espacio de interacción y orientación ante situaciones problemáticas de aprendizaje.	12, 13, 14, 15, 16	X	
	Productos de aprendizaje	Organiza sus portafolios a partir de las evidencias obtenidas en el desempeño de aprendizajes.	17, 18, 19, 20, 21	X	

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br. Jorge Luis Muñoz Portal


Objetivo: Revisar y validar el cuestionario de Liderazgo pedagógico.

Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación. Para cada indicador se considera la escala de 1 a 5 puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1. Los docentes definen y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes.					
	2. El equipo de docentes promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidas por todos.					
	3. El docente se interesa por el aprendizaje de sus estudiantes.					
	4. Analizan el rendimiento académico de los estudiantes para la toma de decisiones informadas.					
	5. Planifican el desarrollo de las sesiones pedagógicas.					
	6. Se capacitan para optimizar la capacidad en el aprendizaje de sus estudiantes.					
	7. Planean estrategias didácticas para mayor comprensión de los estudiantes.					
ORGANIZACIONAL	8. Se actualiza en el ejercicio de la función docente.					
	9. Cumple a cabalidad con la programación de clases.					
	10. Cumple a cabalidad con la previsión de las sesiones pedagógicas en los estudiantes.					
	11. Adecúa las sesiones pedagógicas a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
	12. Logra motivar a los demás docentes y alumnos para el estudio.					
	13. Utiliza y maneja las TIC para promover grupos de inter aprendizaje.					
EVALUACIÓN	14. El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza.					
	15. El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.					
	16. Evalúa el desempeño de los demás docentes y rendimiento de los estudiantes.					
	17. Evalúa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
	18. Evalúa el avance de la programación curricular para la toma de decisiones.					
	19. Evalúa las necesidades de capacitación directivo y docente.					
	20. Evalúa el efecto de las estrategias didácticas utilizadas de los demás docentes.					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Martha Maribel Rojas Abanto
Grado Académico	Magíster	
Especialidad	Administración de la Educación	
Cargo/ Función	Directora	FIRMA
Fecha	22/05/2021	DNI: 27929183

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br. Jorge Luis Muñoz Portal


Objetivo: Revisar y validar el cuestionario de Trabajo remoto.

Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación. Para cada indicador se considera la escala de 1 a 5 puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLES				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS DIGITALES	1. Interactúa en redes sociales (Facebook, Twitter, otros).					
	2. Utilizo la plataforma virtual para enriquecer sus enseñanzas.					
	3. Planifica las sesiones de clases empleando las TIC.					
	4. Cuenta con el módulo de aprendizaje de la asignatura incluyendo actividades en la plataforma virtual.					
	5. Las clases dictadas se encuentra en el aula virtual.					
	6. El uso de aula virtual está el cronograma de actividades.					
HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE	7. Planifica el uso de las herramientas digitales (TIC).					
	8. Realiza la evaluación en la plataforma virtual.					
	9. Emplea instrumentos de evaluación adecuados a las actividades planificadas.					
	10. Comunica los resultados de la evaluación haciendo el uso oportuno de los medios digitales					
	11. Utiliza herramientas virtuales durante el proceso de aprendizaje.					
ACCION TUTORIAL	12. Practica la interacción docente - alumno en la plataforma.					
	13. Practica la metacognición sobre sus intervenciones.					
	14. Atiende las consultas en línea, oportunamente.					
	15. Promueve el aprendizaje cooperativo entre estudiantes.					
	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes.					
PRODUCTOS DE APRENDIZAJE	17. Identifica las mejoras del rendimiento académico uso de aula virtual.					
	18. En el uso de aula virtual agrega material educativo complementario que orienten la investigación dentro de la asignatura.					
	19. Las clases son oportunamente subidas al aula virtual.					
	20. Alojo temas o artículos en un Blog para que los estudiantes lean o analicen, cada periodo.					
	21. Participo en la creación de material didáctico junto a otros colegas.					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Martha Maribel Rojas Abanto
Grado Académico	Magíster	
Especialidad	Administración de la Educación	
Cargo/ Función	Directora	FIRMA
Fecha	22/05/2021	DNI: 27929183

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Martha Maribel Rojas Abanto**, con Documento Nacional de Identidad N° **27929183** de profesión docente, grado académico Magíster, con código de colegiatura AO1863684 labor que ejerzo actualmente como directora en la Institución Educativa N° 82239.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo pedagógico y Trabajo remoto, cuyo propósito es determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el trabajo remoto de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020, a los efectos de su aplicación a los padres de familia de la institución educativa antes mencionada.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración Negativa		Valoración Positiva		
	1	2	3	4	5
Calidad de redacción de los ítems.					X
Amplitud del contenido a evaluar.					X
Congruencia con los indicadores.					X
Coherencia con las dimensiones.					X

Apreciación total:

1=Totalmente en Desacuerdo () 2 =En Desacuerdo () 3 = De Acuerdo () 4= Bastante de Acuerdo () 5= Totalmente de Acuerdo ()

Trujillo, a los 22 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: **Rojas Abanto Martha Maribel** DNI: **27929183**



Firma: _____

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y TRABAJO REMOTO, diseñado por los alumno, PAREDES MONTOYA Olga Maribel y MUÑOZ PORTAL Jorge Luis, cuyo propósito es DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 821138, NUEVA ESPERANZA CAJAMARCA, 2020, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: “LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU INFLUENCIA EN EL TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

821138, NUEVA ESPERANZA, CAJAMARCA, 2020”.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Liderazgo pedagógico	Planificación	Preparación académica. Preparación pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	x	
	Organizacional	Ejecución de la programación curricular. Ejecución de las sesiones de aprendizaje	8, 9, 10, 11, 12, 13	x	
	Evaluación	Evaluación de las necesidades de aprendizaje. Evaluación del proceso de aprendizaje – enseñanza.	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	x	
Trabajo remoto	Competencias digitales	Dominio de los entornos virtuales de aprendizaje. Uso de ordenadores digitales.	1, 2, 3, 4, 5, 6	x	
	Herramientas de aprendizaje	Uso de herramientas tecnológicas. Destrezas de los estudiantes.	7, 8, 9, 10, 11	x	
	Acción tutorial	Crea espacio de interacción y orientación ante situaciones problemáticas de aprendizaje-	12, 13, 14, 15, 16	x	
	Productos de aprendizaje	Organiza sus portafolios a partir de las evidencias obtenidas en el desempeño de aprendizajes.	17, 18, 19, 20, 21	x	

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

PEDAGÓGICO RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br.

Jorge Luis Muñoz Portal **Objetivo:** Revisar y validar el cuestionario de liderazgo pedagógico.


Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación.

Para cada indicador se considera la escala de 1 a puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1. Los docentes definen y prioriza las metas de aprendizaje entre todas las demandas de la I.E. para obtener efecto sobre los resultados de los y las estudiantes					
	2. El equipo de docentes promueve que las expectativas y metas, así como los logros obtenidos, sean conocidas por todos.					
	3. El docente se interesa por el aprendizaje de sus estudiantes					
	4. Analizan el rendimiento académico de los estudiantes para la toma de decisiones informadas					
	5. Planifican el desarrollo de las sesiones pedagógicas					
	6. Se capacitan para optimizar la capacidad en el aprendizaje de sus estudiantes					
	7. Planean estrategias didácticas para mayor comprensión de los estudiantes.					
ORGANIZACIÓN	8. Se actualiza en el ejercicio de la función docente					
	9. Cumple a cabalidad con la programación de clases					
	10. Cumple a cabalidad con la previsión de las sesiones pedagógicas en los estudiantes					
	11. Adecúa las sesiones pedagógicas a las necesidades y expectativas de los estudiantes					
	12. Logra motivar a los demás docentes y alumnos para el estudio					
	13. Utiliza y maneja las TIC para promover grupos de inter aprendizaje.					
EVALUACIÓN	14. El equipo directivo reflexiona con el personal docente sobre la enseñanza					
	15. El equipo directivo retroalimenta a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje					
	16. Evalúa el desempeño de los demás docentes y rendimiento de los estudiantes					
	17. Evalúa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
	18. Evalúa el avance de la programación curricular para la toma de decisiones					
	19. Evalúa las necesidades de capacitación directivo y docente					
	20. Evalúa el efecto de las estrategias didácticas utilizadas de los demás docentes					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Teresita del Rosario Merino Salazar
Grado Académico	Doctora en Educación	Firma
Especialidad	Docente de investigación	
Cargo/ Función	Docente universitaria	FIRMA
Fecha	21/05/2021	DNI: 17903361

CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO

RESPONSABLE: Br. Olga Maribel Paredes Montoya y Br. Jorge Luis Muñoz Portal

Objetivo: Revisar y validar el cuestionario de trabajo remoto.


Presentación: Saludos cordiales señor especialista, solicito su colaboración para la revisión y análisis de los ítems del cuestionario que presento, marque con un aspa (x) en el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio, determinando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación.

Para cada indicador se considera la escala de 1 a 5 puntos.

1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=De Acuerdo	4=Bastante de Acuerdo	5=Totalmente de Acuerdo
----------------------------	-----------------	--------------	-----------------------	-------------------------

DIMENSIONES	INDICADORES	VARIABLES				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIAS DIGITALES	1. Interactúa en redes sociales (Facebook, Twitter, otros)					
	2. Utilizo la plataforma virtual para enriquecer sus enseñanzas.					
	3. Planifica las sesiones de clases empleando las TIC					
	4. Cuenta con el módulo de aprendizaje de la asignatura incluyendo actividades en la plataforma virtual					
	5. Las clases dictadas se encuentra en el aula virtual.					
	6. El uso de aula virtual está el cronograma de actividades					
HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE	7. Planifica el uso de las herramientas digitales (TIC)					
	8. Realiza la evaluación en la plataforma virtual					
	9. Emplea instrumentos de evaluación adecuados a las actividades planificadas.					
	10. Comunica los resultados de la evaluación haciendo el uso oportuno de los medios digitales					
	11. Utiliza herramientas virtuales durante el proceso de aprendizaje.					
ACCION TUTORIAL	12. Practica la interacción docente - alumno en la plataforma.					
	13. Practica la metacognición sobre sus intervenciones.					
	14. Atiende las consultas en línea, oportunamente.					
	15. Promueve el aprendizaje cooperativo entre estudiantes					
	16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos de los estudiantes.					
PRODUCTOS DE APRENDIZAJE	17. Identifica las mejoras del rendimiento académico uso de aula virtual					
	18. En el uso de aula virtual agrega material educativo complementario que orienten la investigación dentro de la asignatura.					
	19. Las clases son oportunamente subidas al aula virtual					
	20. Alojo temas o artículos en un Blog para que los estudiantes lean o analicen, cada periodo					
	21. Participo en la creación de material didáctico junto a otros colegas					

OBSERVACIONES:

Nombres y Apellidos del Juez Validador		Teresita del Rosario Merino Salazar
Grado Académico	Doctora en Educación	Firma 
Especialidad	Docente en Investigación	
Cargo/ Función	Docente Universitaria	FIRMA
Fecha	21/05/2021	DNI: 17903361

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Teresita del Rosario Merino Salazar**, con Documento Nacional de Identidad N° **17903361**, de profesión docente, grado académico Doctora, con código de colegiatura 15179033611 labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIA, en la Institución UNIVERSIDAD CATÒLICA DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Liderazgo pedagógico y Trabajo remoto, cuyo propósito es determinar la influencia del liderazgo pedagógico en el trabajo remoto de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020, a los efectos de su aplicación a los padres de familia de la institución educativa antes mencionada.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes

Criterios evaluados	Valoración Negativa		Valoración Positiva		
	1	2	3	4	5
Calidad de redacción de los ítems.					x
Amplitud del contenido a evaluar.					x
Congruencia con los indicadores.					x
Coherencia con las dimensiones.					

Apreciación total:

1=Totalmente en Desacuerdo () 2 =En Desacuerdo () 3 = De Acuerdo () 4= Bastante de Acuerdo () 5= Totalmente de Acuerdo (x).

Trujillo, a los 21 días del mes de mayo del 2021

Apellidos y nombres: **Merino Salazar Teresita del Rosario** DNI: **17903361**

Firma: 

3.2. Confiabilidad

Tabla 5

Datos obtenidos con el instrumento Liderazgo pedagógico en la prueba piloto

N° Encuesta	LIDERAZGO PEDAGÓGICO																			
	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIÓN						EVALUACIÓN						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3
5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
7	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3
8	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4
9	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
10	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	4

Tabla 6

Alfa de Cronbach para el liderazgo pedagógico.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	20

NOTA. Datos obtenidos de la prueba piloto

Tabla 7

Datos obtenidos con el instrumento Trabajo remoto en la prueba piloto

N° Encuesta	TRABAJO REMOTO																				
	COMPETENCIAS DIGITALES						HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE					ACCIÓN TUTORIAL					PRODUCTOS DE APRENDIZAJE				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
6	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
7	3	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3
8	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4
10	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3

Tabla 8

Alfa de Cronbach para el ltrabajo remoto.

Alfa de	N de
Cronbach	elementos
0.825	21

NOTA. Datos obtenidos de la prueba piloto

Anexo 4: Matriz de consistencia

TITULO: Liderazgo pedagógico y su influencia en el trabajo remoto de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
P. General	O. General	H. General	V. Independiente	Enfoque de investigación
¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?	Medir la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza Cajamarca, 2020.	El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con el trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	Liderazgo pedagógico Dimensiones:	Cuantitativo Tipo de investigación Básica
P. Específicos	O. Específicos	H. Específicos	D1: Planificación	Diseño de la investigación
P.E.1: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?	O.E.1: Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	H.E.1: El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión Competencias digitales del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	D2: Organizacional D3: Evaluación	No experimental, correlacional Población: La población estará conformada por 37 padres de familia del nivel primaria de la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020
P.E.2: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138,	O.E.2: Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución	H.E.2: El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión herramientas de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa	V. Dependiente Trabajo Remoto Dimensiones:	Muestra. Para el presente estudio, se ha considerado como muestra a toda la población, considerándose una muestra

Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?	Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.		no probabilística por conveniencia
P.E.3: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?	O.E.3: Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	H.E.3: El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión acción tutorial del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	D1: Competencias digitales D2: Herramientas de aprendizaje D3: Acción tutorial	Instrumento Cuestionarios Método estadístico Para determinar si existe correlación significativa entre la variable, se empleará la correlación (r) de Spearman o de Pearson, dependiendo de la prueba de normalidad.
P.E.4: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020?	O.E.4: Analizar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y la dimensión productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	H.E.4: El liderazgo pedagógico se relaciona positivamente con la dimensión Productos de aprendizaje del trabajo remoto en la Institución Educativa 821138, Nueva Esperanza, Cajamarca, 2020.	D4: Productos de aprendizaje	

Tabla 9

Datos obtenidos del Liderazgo pedagógico

N°	LIDERAZGO PEDAGÓGICO																			
	PLANIFICACIÓN							ORGANIZACIONAL						EVALUACIÓN						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	2	3
3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	3	5	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3
5	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3
6	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
7	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
8	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4
9	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
14	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
16	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	2
17	4	5	3	2	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
19	3	5	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	2	5	5	3	3	2
20	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
21	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4
22	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3

23	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
24	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
28	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4
29	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2
30	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
31	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4		4	4
32	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
34	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3
35	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
36	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
37	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2

Tabla 10

Datos obtenidos del trabajo remoto

N°	TRABAJO REMOTO																				
	COMPETENCIAS DIGITALES						HERRAMIENTAS DE APRENDIZAJE					ACCIÓN TUTORIAL					PRODUCTOS DE APRENDIZAJE				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3
2	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	4	3	3	2
3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3
5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	4
6	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	2	4
7	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3
8	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3
10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
11	4	3	4	3	3	4	3		2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2
13	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
14	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
15	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3
16	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2	4
18	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4
19	4	3	3	4	4	2	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	1	2
20	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2

21	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
22	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
24	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
25	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	2	4
28	4	4	3	5	5	5	3	3	3	1	5	3	5	5	3	5	5	4	4	2	3
29	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4
32	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
33	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
34	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3
35	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3
36	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3
37	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3