



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

**TESÍS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Mgr. Celmi Martha (ORCID: 0000-0001-8132-1524)

**ASESORA:**

Dra. Guzmán Meza Maritza Emperatriz (ORCID: 0000-0003-1514-5440)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

**LIMA — PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

A Dios mi esposo, mi hija e hijo por su cariño y apoyo incondicional por lograr mis metas y objetivos.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo.

A mi asesora Dra. Maritza Guzmán Meza por su apoyo en el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Índice de abreviaturas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	233
3.1. Tipo y diseño de investigación	233
3.2. Variables y operacionalización	244
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	255
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	311
3.6. Método de análisis de datos	311
3.7. Aspectos éticos	311
IV. RESULTADOS	333
4.1. Resultados descriptivos	333
4.2. Prueba de normalidad	390

4.3. Resultados inferenciales	41
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	533
VII. RECOMENDACIONES	544
VIII. PROPUESTA	55
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66
Anexo 1. Página del jurado	
Anexo 2. Declaratoria de autenticidad	
Anexo 3. Matriz de Consistencia	
Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5. Certificado de valides del contenido de los instrumentos que mide las variables	
Anexo 6. Rango de referencia del valor de Alfa de cronbach	
Anexo 7. Cáculo del tamaño de la uestra	
Anexo 8. Base datos de la prueba piloto	
Anexo 9. Base datos de los instrumentos	
Anexo 10. Autorización de aplicación del instrumento	
Anexo 11. Consentimiento informado	
Anexo 12. Envió de artículo a revista indexada	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de estudio</i>	266
Tabla 2 <i>Fiabilidad de la variable Manejo Tecnológico</i>	28
Tabla 3 <i>Fiabilidad de la variable Liderazgo Pedagógico</i>	29
Tabla 4 <i>Fiabilidad de la variable Gestión del Trabajo Remoto</i>	311
Tabla 5 <i>Frecuencia de niveles de la variable manejo tecnológico</i>	333
Tabla 6 <i>Frecuencia de niveles de la variable independiente manejo tecnológico por dimensiones</i>	34
Tabla 7 <i>Frecuencia de niveles de la variable Liderazgo pedagógico</i>	355
Tabla 8 <i>Frecuencia de niveles de la variable liderazgo pedagógico por dimensiones</i>	366
Tabla 9 <i>Frecuencia de niveles de la variable Gestión del trabajo remoto</i>	37
Tabla 10 <i>Frecuencia de niveles de la variable Gestión del trabajo remoto por dimensiones</i>	38
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 12 <i>Ajuste del modelo de la hipótesis general</i>	400
Tabla 13 <i>Bondad de ajuste del modelo</i>	411
Tabla 14 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	411
Tabla 15 <i>Estimaciones de parámetros</i>	422
Tabla 16 <i>Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1</i>	433
Tabla 17 <i>Bondad de ajuste del modelo</i>	433
Tabla 18 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	444
Tabla 19 <i>Estimaciones de parámetros</i>	455

Tabla 20 <i>Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2</i>	466
Tabla 21 <i>Bondad de ajuste del modelo</i>	466
Tabla 22 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	477
Tabla 23 <i>Estimaciones de parámetros</i>	48

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Porcentaje de niveles de la variable manejo tecnológico	333
<i>Figura 2</i> Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable manejo tecnológico	344
<i>Figura 3</i> Porcentaje de niveles de la variable Liderazgo pedagógico	355
<i>Figura 4</i> Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico	366
<i>Figura 5</i> Porcentaje de niveles de la variable Gestión del trabajo remoto	37
<i>Figura 6</i> Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable Gestión del trabajo remoto	38



## **Índice de abreviaturas**

Covid-19: Coronavirus – 2019

MINEDU: Ministerio de Educación

SEDAPAL: Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

S.J.L: San Juan de Lurigancho

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

UNT: Universidad Nacional de Trujillo

## Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

La metodología empleada fue al tipo básica, con un diseño de investigación no experimental, de naturaleza causal correlacional, de corte transversal, la población correspondió a los Directivos y sub Directivos de tres redes de la UGEL 05 S.J.L, la Red 8: 42 Directivos, la Red 9: 28 Directivos y la Red 10: 22 Directivos, haciendo un total de 92 Directivos; cuya muestra final de 75 Directivos y sub Directivos de tres redes de la UGEL 05 S.J.L. La técnica de recolección de datos fue la encuesta en las tres variables, teniendo en los mismos el instrumento del cuestionario, la confiabilidad se basó en el estadístico Alfa de Cronbach y la validación se basó en instrumentos validados y sustentados en artículos indexados, así como por juicio de expertos. Los datos fueron analizados desde la perspectiva descriptiva y prueba de hipótesis.

Se concluyó que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la variable gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 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. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,038 con un grado de libertad.

**Palabras clave:** Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico, gestión del trabajo remoto, manejo de información, manejo de comunicación.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine how technological management and pedagogical leadership affect the management of Remote Work of UGEL 05 S.J.L. Directors - 2020.

The methodology used was basic, with a non-experimental research design, of a correlational causal nature, of a transversal nature, the population corresponding to the Directors and sub-Directors of three UGEL 05 S.J. networks. L, Network 8: 42 Directors, Network 9: 28 Directors and Network 10: 22 Directors, making a total of 92 Directors; whose final sample was 75 Directors and sub-Directors of three networks of UGEL 05 S.J.L. The data collection technique was the survey in the three variables, having in them the questionnaire instrument, the reliability was based on Cronbach's Alpha statistic and the validation was based on validated instruments and supported by indexed articles, as well as by expert judgment. The data were analyzed from the descriptive and hypothesis.

Testing perspective Concluding that the technological management and pedagogical leadership have a significant impact on the variable management of the remote work of the UGEL 05 S.J. directors. L, 2020, according to Nagelkerke's pseudosquare of 60%, with the statistical significance of 0.000. Likewise, technological management and pedagogical leadership are factors that influence the management of remote work at UGEL 05 S.J.L. with the statistical significance of 0.000 and 0.038 with a degree of freedom.

**Keywords:** Technological management, pedagogical leadership, remote work management, information management, communication management.

## Resumo

O objectivo desta investigação foi determinar como a gestão tecnológica e a liderança pedagógica afectam a gestão do trabalho remoto dos Directores da UGEL 05 S.J.L. - 2020.

A metodologia utilizada foi básica, com um desenho de investigação não experimental, de natureza causal correlacional, de natureza transversal, a população correspondente aos Directores e sub-Directores de três redes UGEL 05 S.J. L, a Rede 8: 42 Directores, a Rede 9: 28 Directores e a Rede 10: 22 Directores, perfazendo um total de 92 Directores; cuja amostra final de 75 Directores e sub-Directores de três redes da UGEL 05 S.J.L. A técnica de recolha de dados foi o inquérito nas três variáveis, tendo nelas o instrumento do questionário, a fiabilidade foi baseada na estatística Alfa de Cronbach e a validação foi baseada em instrumentos validados e apoiados por artigos indexados, bem como pelo julgamento dos peritos. Os dados foram analisados de uma perspectiva descritiva e de teste de hipótesis.

concluindo-se que a gestão tecnológica e a liderança pedagógica têm um impacto significativo na variável gestão do trabalho remoto dos directores da UGEL 05 S.J. L, 2020, de acordo com o pseudosquadrado de Nagelkerke de 60%, com um significado estatístico de 0,000. Do mesmo modo, a gestão tecnológica e a liderança pedagógica são factores que influenciam a gestão do trabalho remoto na UGEL 05 S.J.L. com um significado estatístico de 0,000 e 0,038 com um grau de liberdade.

**Palavras-chave:** Gestão tecnológica, liderança pedagógica, gestão remota do trabalho, gestão da informação, gestão da comunicação.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global a consecuencia de la pandemia del Covid-19, la sociedad se enfrenta a nuevas formas de vida y para las cuales se han implementado diversos métodos y modalidades de desempeño, según el ámbito, en el caso de la educación en sus diferentes niveles educativos; se ha adoptado el uso de los entornos virtuales de aprendizaje a fin de poder garantizar la continuidad del proceso de formación, para una educación de calidad. Lo que demanda nuevas competencias, roles y funciones de todos los elementos que componen este proceso educativo.

En este caso, se aborda el liderazgo pedagógico y en cómo en los directivos recae la labor de gestionar toda una institución frente a la modalidad del trabajo remoto, sus múltiples ventajas para todos los participantes, el manejo tecnológico y por ende en conjunto con todos los componentes propios de dicho proceso, hacia el logro exitoso de las metas educativas. Por lo que resulta interesante conocer la forma de cómo en diversas latitudes ha sido imprescindible el uso de la tecnología remota en los centros escolares.

En España, se ha establecido la significativa relación que existe entre las estrategias de liderazgo tecnológico y la efectividad en la gestión escolar remota del director. Al demostrar que en más del 88% de los centros escolares donde el directivo cuenta con la preparación adecuada y con altos niveles de conciencia del cómo se utilizan las tecnologías, presentan mayor capacidad de liderazgo y gestión educativa eficaz (Pérez, Hernando y Gómez, 2011). Asimismo, en países latinoamericanos como México y Colombia autores como (García, Slater y López, 2010) y (Sandoval, 2008) respectivamente, en sus estudios han determinado que en alrededor del 60% de las instituciones educativas, es imperante implementar programas de formación profesional para los directivos escolares, con base a las deficiencias notorias en cuanto a temas de liderazgo y gerencia educativa.

Ahora bien, en Perú, en el MINEDU (2014) a través del Marco de Buen Desempeño Directivo, indica que el sistema de dirección escolar es el conjunto de elementos organizados que interactúan entre sí para convertir a los directivos en

líderes del cambio. Y asimismo, permitir las condiciones necesarias para el logro de los aprendizajes esenciales, deseables y necesarios en todos los estudiantes; lo cual es un factor que impacta en los resultados educativos.

De igual manera, en relación con el rol y liderazgo del directivo en instituciones peruanas, se ha evidenciado en su gran mayoría, un liderazgo desconceptualizado, falta de meritocracia, ausencia del monitoreo, discrepancias y apatía de algunos docentes con relación a sus funciones, liderar el trabajo en equipo y sus resultados. Por lo que es necesario implementar acciones de formación tanto hacia la gestión directiva y pedagógica, como hacia las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos. Asimismo, en el empoderamiento de la tecnología y su uso en lo gerencial, lo educativo y en lo académico-administrativo (Velázquez & Valiente, 2019).

Con base a lo anterior señalado y de cara a la situación de pandemia, la educación peruana, presenta desafíos que requieren cada vez más no sólo una educación de calidad, sino una actualización en las orientaciones, pedagógicas, técnicas y materiales, pero sobre todo en el rol del directivo. (Barrientos, Silva y Antúnez, 2016). Es así como, a partir de la experiencia de los Directivos escolares pertenecientes a la UGEL – 05 San Juan de Lurigancho - Lima, se observó que el desempeño del directivo y su relación con la gestión del trabajo remoto presenta un significativo déficit de preparación en cuanto al manejo de las nuevas tecnologías, con un personal académico carente de competencias tecnológicas, con desconocimiento sobre todo de estrategias didácticas para el aprendizaje innovador, para la planificación educativa y quizás un incompleto equipamiento tecnológico.

La implementación correcta de esta perspectiva tecnológica representa un salto evolutivo gigantesco para que la educación peruana se afiance mediante la era digital en combinación con la educación presencial. Ya que no se trata de conexiones y acceso a equipos digitales, es un esfuerzo por el renacimiento pedagógico, y las situaciones de la vida real. Los resultados de esta investigación permitieron la propuesta de los lineamientos para elevar la excelencia del director escolar y brindar cada vez una mejor asistencia educativa en la jurisdicción mencionada para ser un precedente que luego trascender a nivel macro.

Por otra parte, se propusieron los problemas de estudio. Como problema general se propuso: ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?; así también se establecieron los problemas específicos: a) ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?; b) ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?

A su vez, se justifica la investigación desde el ámbito teórico, el cual comprobó muy pocos estudios que integren las variables analizadas, sobre todo en el ámbito local; ante ello, el desarrollo de esta investigación, sus resultados conclusiones y recomendaciones son un aporte en el incremento de información actualizada, la cual podrá ser fuente de consulta de otros investigadores. Asimismo, se aborda la justificación legal, para lo cual se tomó en cuenta el rol del director frente a las instituciones educativas, y que sus funciones se sustentan en normas y reglamentos con base legal, ante este contexto se busca establecer la congruencia entre el cumplimiento de estas funciones con su práctica diaria como director, sobre todo referido al manejo tecnológico y la gestión de trabajo remoto. La justificación práctica busca promover que el trabajo remoto cumpla con las expectativas de la comunidad educativa, respecto a la responsabilidad de los Directivos, ante ello es importante el liderazgo pedagógico y el manejo de la tecnología. Asimismo, se justifica metodológicamente, tomando en cuenta que se trató de una investigación cuantitativa, en este caso correlacional causal, es dentro de este tipo y diseño de estudio que se aborda la investigación, cumpliendo con los supuestos metodológicos, así alcanzar los objetivos trazados. Finalmente se justifica por su aspecto epistemológico, al respecto se debe tomar en cuenta dos vertientes; la gestión y las herramientas empleadas en la dirección de una organización, en este caso herramientas tecnológicas que han sido de gran ayuda para optimizar esta gestión, las mismas que han tenido impacto a lo largo de la historia de las ciencias y el conocimiento, donde la evolución de la sociedad ha ido de la mano no el uso de herramientas y de la tecnología, la evidencia de ese desarrollo, es que las grandes urbes son centros tecnológicos,

ya que toda actividad se respalda en la tecnología y la educación no es exenta a esta realidad.

De los desafíos del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020. De la misma forma se propusieron las hipótesis, donde la hipótesis general fue: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020; y entre las hipótesis específicas se planteó: a) El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020; b) El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Así también, se desarrollaron los objetivos. Teniendo como objetivo general: Determinar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020; asimismo, se establecieron los objetivos específicos: a) Establecer cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020; b) Identificar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.



## II. MARCO TEÓRICO

Dentro del trabajo investigativo, se analizaron diversos antecedentes que guardan relación con los constructos aludidos, tanto en el entorno internacional como nacional. Entre los estudios internacionales destaca Schall (2019) en su artículo “La relación entre el trabajo remoto y satisfacción laboral: los papeles mediadores de la autonomía percibida, la familia en el trabajo, intensidad de conflictos y telecomunicaciones”. Con el propósito de examinar la relación entre el control remoto trabajo y los rangos de satisfacción en el trabajo; con las variables percepción de autonomía, conflicto trabajo-familia e intensidad de teletrabajo, fueron investigados como mediadores 185 empleados, se utilizó una encuesta en línea. Los resultados mostraron que el trabajo remoto tiene relación con la satisfacción laboral, la autonomía percibida, el conflicto trabajo-familia y teletrabajo; cada intensidad media la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. La principal implicación de los hallazgos es que aumentar el trabajo remoto en el lugar de trabajo puede ser una forma eficiente de aumentar el número de empleados y sus niveles de satisfacción laboral. Esto se debe a que el trabajo remoto incide en los empleados para tener mayor autonomía, menos conflicto trabajo-familia y más intensidad de teletrabajo, que a su vez incide en su satisfacción laboral.

La investigación de Guzmán y Abreo (2017) en su artículo relacionado a las habilidades del teletrabajador para la competitividad, propuso demostrar la relación entre las habilidades del trabajador digital o remoto con la competitividad en las funciones; con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional no experimental. La muestra consideró a 114 Directivos de empresas, concluyendo que las competencias digitales están correlacionadas positiva y significativamente con la innovación con la creatividad ( $W=.914$ ;  $p < .000$ ) con la toma de decisiones, con la habilidad comunicativa ( $W=.866$ ;  $p < .000$ ); así como la habilidad para la resolución de problemas con la responsabilidad ( $W=.858$ ;  $p < .000$ ).

Serrano (2017), expone su tesis doctoral, cuyo objetivo fue determinar las competencias y habilidades claves que debe poseer el directivo de una institución educativa para dirigir sus funciones eficazmente. La investigación en cuanto a su

diseño es no experimental, de tipo aplicada a nivel descriptivo correlacional. En cuanto a la muestra fue de tipo estratificada de 931 participantes, aplicándose la estadística descriptiva al conjunto de datos. En función a los resultados, se estableció una correlación directa y positiva respecto al desarrollo por competencias y la eficacia de la gestión del director, con un  $p= 0.768$ . De igual manera ordeno las competencias más relevantes: como la capacidad de trabajo con un (90%), la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales (85%), la gestión de las relaciones interpersonales (81%), la asertividad a la hora de dirigir personas (75%), la empatía (65%), la comunicación interna y externa (65%), el compromiso con el servicio público y el centro educativo (60%) y ayudar a las personas en su desarrollo (60%).

Otra investigación es la de Jordan, Vukovič y Marič (2017), en su artículo, “Efecto del significado del trabajo sobre la satisfacción laboral: caso de profesores de educación superior en seis países de ECO”. Con el propósito de probar empíricamente las relaciones entre el significado como una dimensión del empoderamiento psicológico y las nueve dimensiones de la satisfacción laboral; pago, promoción, supervisión, beneficios adicionales, recompensas contingentes, condiciones operativas, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación. Trabajaron con nueve hipótesis en un modelo estructural aplicando ecuaciones estructurales (SEM), emplearon la encuesta a profesores de educación superior de Austria, Croacia, República Checa, Alemania y Eslovenia. Entre sus resultados demuestran que el significado como una dimensión del empoderamiento psicológico se relaciona positiva y estadísticamente de manera significativa con ocho de nueve dimensiones de satisfacción laboral.

Correa y Gómez (2013) en su artículo desarrollaron la investigación actitud y adopción tecnológica en los docentes colombianos. Propusieron como objetivo, relacionar las actitudes docentes con la capacitación y aprendizaje de recursos tecnológicos. Teniendo como metodología al enfoque cuantitativo de carácter correlacional, la muestra lo integraron 42 docentes de un colegio colombiano, la encuesta fue la técnica utilizada para recoger los datos y el instrumento, el cuestionario. En sus resultados se demostró que la sub escala percepción es la

que asume más desviación estándar (1,65), opuesto a la situación mostrada para la sub escala interés (0,34), habiendo una correlación significativa al 0.05.

A nivel nacional, Quezada (2018), en su tesis doctoral tuvo como propósito mostrar la incidencia entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional. La metodología utilizada fue cuantitativa, con un diseño correlacional causal, de tipo básica; la muestra fue no probabilística y estuvo conformada por 6 docentes; empleó la técnica de recolección de información por medio de la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Se aplicaron las estadísticas descriptiva e inferencial, siendo que los resultados demuestran que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.941$  con nivel de significancia de  $p = 0.005$  la cual es menor al 5% de significancia estándar. Por lo que concluye que el liderazgo estratégico del director incide significativamente en el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT.

Condori (2017), en su tesis doctoral cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos. Aborda las variables correlacionales del liderazgo y la gestión del conocimiento que toman los directores. En cuanto a su metodología correspondió al diseño correlacional causal; la técnica e instrumento de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente, para cada constructo. El modelo estadístico para la comprobación de hipótesis fue la correlación de Pearson. Se concluye que hay un alto grado de correlación entre el Liderazgo y Gestión, con base al estadista citado, que es igual a 0,72 debido a que la presencia de un mediano nivel de liderazgo personal e institucional genera medianos rangos de gestión del conocimiento de capital tangible y de recursos humanos.

Maguiña (2017), en su tesis tuvo como objetivo comprobar la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte – 2016. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional, utilizó el método hipotético-deductivo, y su muestra fue de tipo probabilística de 122 trabajadores elegidos a través del muestreo aleatorio simple. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte - 2016, con un Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor  $p =$

0,000 menor al nivel de 0,05 por lo que se comprueba la correlación entre los constructos investigados. Sorados (2016), desarrolló su tesis doctoral con el objetivo de demostrar la relación entre el liderazgo de los directivos y la gestión educativa en las instituciones de educación. Su trabajo se basó en el liderazgo de los directivos y su relación con la gestión educativa, los elementos de cultura institucional, las características de liderazgo, la planificación y administración para una gestión educativa, en sus aspectos administrativo, pedagógico e institucional. La metodología utilizada fue de carácter cuantitativa, de método descriptivo y diseño correlacional causal. La muestra fue de 83 docentes. Concluyendo, que el liderazgo del director orienta el rumbo de la institución educativa, se programa ejecución de los objetivos institucionales y el alcance de servicio hacia la comunidad. De esta manera, afirma que la importancia de la relación de estas variables es trascendente y permite lograr una mejor gestión educativa con relación al liderazgo del director.

Ordoñez (2016), presentó una tesis doctoral cuyo objetivo fue determinar la correlación entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos. Metodológicamente se ubica en el diseño correlacional y utilizó el método descriptivo; la muestra fue conformada por 240 profesores nombrados y contratados de los institutos de educación superior público tecnológicos de la región Junín. Los instrumentos aplicados son cuestionarios ordinales de tipo Likert, adecuados a las investigaciones sobre gestión educativa y satisfacción laboral. La interpretación analítica de los datos fue dada con la estadística descriptiva e inferencial. Concluyendo que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos. Siendo que  $t$  calculada es mayor que  $t$  teórica ( $202,688 > 9,49$ ) y sumándose su significancia dado que el coeficiente de contingencia es 0,697.

Por otra parte, se desarrollaron las bases teóricas, iniciando con la variable manejo tecnológico, la cual fue conceptualizada por García (2017), que lo definió como la autonomía en una persona, su eficacia y responsabilidad en la acción crítica y reflexiva en la distinción, tratamiento y utilización de la información y sus fuentes, así como también las diferentes herramientas tecnológicas. Es decir, es

la actitud de todo profesional por permanecer actualizado en el uso de las TIC, en su contexto disciplinario y según el avance de las tendencias tecnológicas. Para Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval (2016), el manejo tecnológico es la habilidad digital de un individuo, en la que se establece el nivel de dominio para el manejo de las TIC, este poderío se desarrolla a través de la práctica iterativa de las tareas operativas e informacionales. Lo que puede comprender como el compendio de saberes y destrezas, en el uso de las TIC, que permite la mejora del desempeño laboral.

El manejo de la Tecnología se empleó para adaptar las cambiantes condiciones ambientales y progreso tecnológico, así como para crear estas transformaciones, esta se concibe como una capacidad y la mide a través del modelo de madurez de capacidades para investigar la relación entre las prácticas de la tecnología y el desempeño de la empresa (Unsal y Cetindamar, 2015).

De igual forma, Aguilar, Ramírez y López (2014) señalaron que el manejo tecnológico; es el dominio del conjunto de conocimientos y procesos informativos, interaccionales y directivos en el uso de las TIC. Este compendio de saberes, acciones y actitud de todo líder debe incorporar y vincularse en el desarrollo de la educación de calidad, desde su institución u organización inteligente. Asimismo, debe promover la formación para el gestor tecnológico en la consolidación de sus capacidades, habilidades y destrezas vinculadas a la gerencia, a fin de alcanzar los desafíos de su entorno dinámico gerencial.

En cuanto a las dimensiones del manejo tecnológico, se tomó como referencia la clasificación de Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval (2016), quienes establecieron una propuesta conformada por cuatro dimensiones; manejo de información, manejo de comunicación, manejo de tecnología portátil y organización.

La dimensión manejo de información, comprende el dominio de la capacidad, destreza y habilidad para la selección de las herramientas, motores de búsqueda de información en medios electrónicos; las cuales muestran técnicas de recopilación de información eficientes, selectas y administración y organización informativa con criterio exclusivo y acorde a la demanda del usuario quien

emplea, también, meta-buscadores de información en internet (Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval, 2016).

La dimensión manejo de comunicación; se relaciona con la utilización de reglas y normas sociales en ambientes digitales e institucionales, para la comunicación efectiva de contenidos, mensajes y la atención personal, al articular el trabajo en equipo, la acción colaborativa y la difusión de la información. Se operacionaliza a través del uso idóneo de los medios comunicacionales, según la normativa establecida y la productividad colaborativa. Y se observa por medio del proceso comunicativo de la información institucional, a través de los canales de la organización (Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval, 2016).

La dimensión manejo de tecnología portátil; concierne al dominio tecnológico básico, como competencias digitales básicas, a la consideración de uso y manipulación de los dispositivos computacionales y técnicos, al empleo de la tecnología en la resolución de tareas y problemas por medio del manejo de aplicaciones y a la practicidad en el uso de los equipos. Al usar con idoneidad los equipos portátiles en sus aspectos técnicos y de aprovechamiento en el uso de aplicaciones, se operacionaliza tal dimensión. Y su conducta observable, es el uso efectivo de los equipos portátiles según las características y bondades de estos y de las aplicaciones informáticas, computacionales y telemáticas (Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval, 2016).

Y la dimensión organización, se constituye por la administración y gestión de calendarizar toda actividad y eventos, el manejo de contactos y la asignación, producción y visibilidad del trabajo grupal por medio de las aplicaciones digitales estandarizadas en la institución u organización. Su operacionalización consiste en el uso ordenado del registro o automatización en el manejo de actividades, eventos, contactos y productividad de una organización, para la disponibilidad de acceso, información, comunicación y difusión de los mismos. Se observa por medio del acceso inmediato y seguro de las actividades e información organizacional (Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval, 2016).

De esta manera, el manejo de tecnología se ubica como una competencia profesional, a partir de los diversos enfoques en los que se contemplan el uso y

aprovechamiento de la tecnología en los distintos aspectos del quehacer cotidiano y su desarrollo social, educativo, económico, político y por supuesto en el desarrollo de la ciencia.

Asimismo, se exploraron enfoques y teorías vinculadas al manejo tecnológico, destacando el enfoque del uso de las TIC en el ámbito social, al respecto Mansell y Tremblay (2013), manifestaron que en el ámbito social ha sido una herramienta mediadora y transformadora en el progreso del hombre o de las sociedades, las comunidades actuales en todos sus ámbitos de vida, se desarrollan en una sociedad permeada por las tecnologías, por lo que se conceptualizó como la sociedad de la información; sin embargo a posterior se denominó como la sociedad del conocimiento. Asimismo, Pedraza (2017), indicó que en la sociedad actual el manejo tecnológico le permite transformar a través de diversos medios, la información digital en conocimiento, como instrumento primordial para su propio beneficio.

De igual forma, destaca el enfoque de las competencias digitales en el ámbito educativo, donde ha sido una guía de desarrollo desde su incorporación como herramienta, recurso y medios didácticos para la optimización de las funciones de la docencia, la extensión, la investigación y la gestión directiva (Sarmiento, 2011). Se ha asumido un papel transversalizador del aspecto tecnológico en la parte educacional y el desenvolvimiento de competencias para la búsqueda de la información, el proceso comunicativo, como fuente de investigación, en la aplicación de la educación remota, y por supuesto como herramientas gerenciales (Méndez, Figueredo, Goyo y Chirinos, 2013).

A través de su vertiginoso uso, se les atribuye la capacidad de buscar, almacenar, convertir y difundir información, como competencias digitales, donde el talento humano es el factor fundamental (Levine y Marcus, 2012). Dentro de este mismo ámbito en la actualidad, la tecnología se ha concentrado en el desarrollo y uso de las diferentes plataformas y dispositivos, asimismo, en la automatización de tareas y gestión; sobre todo, en el uso de las aplicaciones e información almacenada en la nube para el trabajo colaborativo, donde se aprende y se genera conocimiento entre todos (Işman, 2012, Quiroga, 2011).

En la gerencia educativa la fundamentación de las TIC se caracterizó por su utilidad y desarrollo de competencias tecnológicas básicas y especializadas; definidas como el conglomerado de saberes, capacidades, facultades y actitudes en la gestión informativa digital, tal como lo señala Hatlevik y Christophersen (2013). Por lo tanto, el manejo de los procesos y métodos de trabajo con el uso de la internet y la sincronicidad o no de los espacios virtuales le provee al líder y director educativo, la capacidad de aprender, transmitir e implementar su uso para favorecer la comunicación, la elección de soluciones a adversidades contextuales y aumentar la calidad de gestión educativa.

Desde esta visión, Perozo, Martínez, Chirinos y Pelayo (2015), expusieron que los directivos y líderes educativos en el uso de las TIC deben poseer y desarrollar las competencias digitales; vinculadas con la gestión informática para el liderazgo y la negociación, la visión y toma de decisión estratégica, para el aprendizaje continuo y la información, el empleo del internet y de las redes sociales asociadas a su perfil. A su vez, Societic (2018), reveló la importancia de las destrezas de los directivos en conocimiento digital, para el trabajo en equipo, para la comunicación síncrona-asíncrona y por supuesto para el manejo personal como figura directiva.

Con base a lo antes señalado, de cara al avance de lo tecnológico y su huella en la educación y en el requerimiento de una formación necesaria de los actores educativos; el manejo de la tecnología se establece como una competencia digital del líder educativo, por lo cual ha de tener una incidencia en su aplicación con idoneidad para el desarrollo del aprendizaje y por consiguiente en su acción directiva y alcance de la calidad educativa.

En la misma línea teórica, se fundamentó la variable liderazgo pedagógico, para lo cual se debe tomar en cuenta que, durante los últimos años, tanto las investigaciones internacionales, como las propias políticas educativas desarrolladas en cada nación con base a la investigación educativa, refieren la trascendencia que tiene el liderazgo educativo y el desarrollo de sus equipos efectivos de trabajo, para la mejora continua de la educación y su calidad. De allí la importancia de estudiar los beneficios o modos insuficientes en los que este, está incidiendo. Para Chiavenato (2014) el líder es importante porque es quien



guía y dirige; es quien hace posible la ejecución de una planeación, por lo que es el estratega; ejerce las funciones de supervisión y monitoreo; es transformador al mejorar la planificación y sus deficiencias y trabaja con un sentido de equipo y trabajo colaborativo.

En cuanto al liderazgo pedagógico es definido por Condori (2017) y Heifetz (2014), como una cualidad humana, que permite desarrollar habilidades de motivación, creatividad y toma de decisiones; para un control propio, para una buena socialización. Para Vargas y Delgado (2010) el liderazgo es un compendio de habilidades relacionadas a la gerencia que se tienen para trascender en las demás personas de una manera insistente, en el logro de los retos planteados. Se dice que el liderazgo es la capacidad de determinación, gestión, convocación, promoción, incentivo, motivación y de evaluación a un equipo de trabajo.

A nivel administrativo, el liderazgo se conceptualiza con el ejercicio de la acción directiva en un desarrollo individual, grupal o institucional, debe desempeñarse de manera efectiva (Gutiérrez, 2013). Se puede concluir en que el liderazgo es la facultad comunicativa entre las personas y la influencia emocional, al permitir ser dirigidas y al compartir sus propuestas de forma interrelacionada, lo que permite el cumplimiento de una o varias metas, por medio del compromiso y desarrollo de las actividades requeridas.

Bolívar, Caballero y García (2016), al referirse al liderazgo, lo tipifican que puede ser individual o colectivo (equipo), y lo definen como un proceso de trascender en los otros para obtener objetivos en común para la institucionalidad. Y explican, que el liderazgo debe ser considerado como proceso, y no lo consideran como una faz personal; se vincula con la ascendencia del líder sobre los demás, por lo que existe una interacción entre los individuos. Y por último, el liderazgo admite el logro, por lo que debe influir enérgicamente en conseguir los objetivos planificados en una organización. Para Fonsén (2013), en el liderazgo pedagógico, La pedagogía combina educación y enseñanza, así como el rol de cuidador. El plan de estudios se considera relacionado con la edad y centrado en el niño y de esta manera lograr cumplimiento de las metas.

De esta manera, el liderazgo pedagógico conforma una cualidad humana y su impacto en el ámbito social, educativo, institucional y personal. En la educación, su importancia es indiscutible, es quien vela por la mejora educativa, por la planificación estratégica escolar y su ejecución, por la resolución de la cotidianidad escolar y sus conflictos y por consiguiente por el logro del aprendizaje; a fin de alcanzar las metas educativas propuestas. Sardón (2016) indicó que la importancia del liderazgo es la efectividad de hacer interconexiones con las personas para que una organización funcione. Asimismo, señala que el ejercicio de liderazgo requiere capacidades eficaces; todo profesional ha de asumir con actitud positiva los retos, lograr los cambios y construir ambientes organizacionales con propósitos bien definidos y por supuesto positivos.

Asimismo, se describieron las dimensiones del Liderazgo pedagógico, a través de las cuales se evalúa su capacidad y efectividad. Para ello, se expone lo propuesto por Bolívar, Caballero y García (2016), se señala la efectividad directiva, desde los procesos de aprendizaje.

Se estructuraron tres dimensiones; dimensión calidad de la enseñanza, dimensión cultura de aprendizaje y trabajo profesional y dimensión relación con la comunidad. En función a la dimensión calidad de la enseñanza, comprende la praxis docente efectiva hacia el logro del aprendizaje, por lo cual, su práctica se centra en el estudiante. El proceso educativo debe ser planificado y apegado a las necesidades reales de aprendizaje, en el cual el docente ejerce entre otros un rol mediador para la construcción de este aprendizaje entre él y sus estudiantes. Es decir, una enseñanza de calidad, desarrollada por el docente en atención a su pedagogía, didáctica y metodologías efectivas, con procesos bien establecidos y planificados para el aprendizaje, la retroalimentación y la evaluación (Bolívar, Caballero y García, 2016).

La segunda dimensión cultura de aprendizaje y trabajo profesional; se refiere a establecer políticas y normativas educativas desde lo axiológico que sustente la interacción de la práctica educativa, el curso del aprendizaje y el avance del trabajo en equipos colaborativos. Estas relaciones ponen de manifiesto el desarrollo académico hacia el servicio del aprendizaje, generando un excelente clima educativo y social. Con base a ello, se contempla la importancia

del director, es ser parte activa al forjar un clima efectivo para el trabajo académico, al causar el trabajo colaborativo y cooperativo, la integración del trabajo colectivo para el desarrollo en común de los proyectos educativos. Ello estructura una cultura de aprendizaje y promueve el trabajo profesional sobre las relaciones productivas, el compromiso y el liderazgo pedagógico en los docentes (Bolívar, Caballero y García, 2016).

La tercera dimensión relación con la comunidad; en la actualidad se habla de integración, por lo que las instituciones educativas deben desarrollarse o trabajar de manera mancomunada con todo su contorno e incorporar las instancias sociales, ya que todos son responsables de reorganizar el espacio de aprendizaje que comprenda la institución y su comunidad, lo que supone el desarrollo del capital intelectual y social, en el que se involucra la familia y se tejen redes de acción educativa y social. De esta forma, un liderazgo efectivo, proyecta superiores perspectivas académicas, por lo que se construyen conexiones entre lo educativo, lo social y cultural y supone una vinculación con las familias, otras instituciones y comunidad en general en conjunto con la propia institución educativa (Bolívar, Caballero y García, 2016).

Dentro de la conceptualización y dimensiones del liderazgo, es importante mencionar los tipos de Liderazgo, en esta oportunidad se presentó la propuesta de Garbanzo y Orozco (2012), para el liderazgo educativo se debe tener el conocimiento pedagógico necesario sobre el desarrollo de enseñanza y de aprendizaje. Es importante vincular el conocimiento curricular, pedagógico y lo administrativo. Establecer buenas relaciones entre docentes, estudiantes y familias. Y sobre todo evaluar los resultados de los programas académicos, superar los inconvenientes y conflictos.

El Liderazgo situacional; comprende la gestión del personal, para lo cual debe tener una visión transformadora. El liderazgo innovador; es el modo de actuación proactivo, potenciador, desarrollador y gestor de lo emocional. El liderazgo técnico, comprende el control de dirigir de manera responsable una organización, tomar buenas decisiones. El liderazgo transformador; está centrado en el logro de los procesos (Garbanzo y Orozco, 2012).

De esta manera, se enfatizó enfoques y teorías del liderazgo pedagógico. Rohani, Mazlinal, Nuur & Mohammad (2015) exponen sobre los enfoques del liderazgo pedagógico; desde las capacidades directivas que revelan y controlan las funciones y habilidades del gerente en el cumplimiento laboral de una dirección. Asimismo, se fundamenta en un estilo de pensamiento, percepción y entendimiento del comportamiento del liderazgo en las instituciones en conjunto con lo pedagógico. Estas concepciones han dispuesto que un líder nazca y no se hace, que sus cualidades de líder nacieron con él. Sin embargo, en la actualidad, la tendencia teórica es la construcción del líder.

A partir de estos enfoques del liderazgo igualmente la gestión educativa asume dos grandes funciones, la administrativa y la pedagógica. En relación con lo administrativo, comprende varios elementos, tales como planeación, organización, dirección y control. En lo pedagógico comprende supervisión, apoyo y monitoreo de las actividades educativas.

Los enfoques del liderazgo pedagógico, se cimienta sobre la evolución de la educación y el uso de nuevos paradigmas, realzando los enfoques administrativos y renovando el enfoque pedagógico; por lo que se establecen nuevas estructuras dispuestas a la innovación y autoridades competentes. Es así, como en estos nuevos paradigmas, la gestión educativa se orienta a lo pedagógico; como las habilidades complejas, integrales, con el trabajo en equipo, centrados en el aprendizaje y la innovación. Se fundamentó la cultura organizacional con una visión de futuro sistémica. En la procura de la mejora de las instituciones educativas y la participación activa de un líder como educativo.

Un enfoque más holístico del liderazgo educativo, es el que está basado en el conocimiento y la comprensión pedagógicos. Al desarrollar el caso del liderazgo pedagógico en la educación, nos enfocamos en los elementos clave de la administración de la educación, como la centralidad de las relaciones, la enseñanza y el aprendizaje y la construcción de comunidades de aprendizaje (Male y Palaiologou, 2017).

Para Geri (2015), un buen líder en sus funciones directivas debe tener capacidad para la comunicación efectiva, el desarrollo de la palabra, buenas

argumentaciones. Su personalidad debe ser segura, motivacional y creativo, autoconfiado, insistente, emprendedor. Con buena presencia física, que goce de buena salud, con carisma y excelentes relaciones personales. Estas características deben ser alcanzadas o desarrolladas por un líder a fin de que sus funciones puedan trascender en el logro de sus objetivos, que deben siempre los objetivos institucionales.

Para Desseler (2010), el liderazgo pedagógico, lo define como las prácticas y normativas que se utilizan en el manejo de lo relacionado con las relaciones humanas en un contexto laboral. Por lo cual, se hace necesario medir la efectividad del liderazgo en un contexto educacional, con el objeto no solo de conocer sus beneficios, sino de mejorar las situaciones que emerjan.

Torres (2015), presentó la correlación entre el liderazgo y la gestión educativa, para ello define a la gestión educativa a partir de lo presentado por Chiavenato (2009), quien determina que la gestión que vincula al directivo con las actividades, acciones o funciones en su planificación estratégica, orientada al logro de los objetivos institucionales, con base a las necesidades diagnósticas, tendencias educativas y a la interrelación estrategia y acción, para evaluar los resultados.

Asimismo, Echaniz (2011), en relación con este vínculo entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa, lo establece como el enfoque estratégico de dirección, que comprende lo directivo y lo pedagógico, con el objetivo valorativo de la organización. Este proceso, se ejecuta por medio de las diferentes acciones con conocimiento, capacidad y habilidad directiva para el logro de resultados. Esta valoración establece la actividad del líder como un profesional competente en esta sociedad de cambios.

En relación a la variable gestión del trabajo remoto, para su abordaje se consideró lo presentado por Beard y Thomas (2010) y Gözükara, y Çolakoğlu (2016), exponen que este tipo de trabajo es aquel que comprende cuatro tipos de elementos; un entorno de trabajo que se caracteriza por ser el 100% virtual, en donde las empresas reducen el personal y ejecutan más tareas con menos empleados, o subcontratan servicios y oficinas virtuales o equipos que forman

parte de las grandes organizaciones pero que operan virtualmente y que el trabajo es desarrollado a través del uso de la tecnología (TIC).

Según OIT (2020), el teletrabajo se define como el empleo de información y tecnologías de la comunicación (TIC), como como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y computadoras de escritorio computadoras, para trabajos que se realizan fuera de los locales del empleador). En otras palabras, el teletrabajo implica un trabajo realizado con la ayuda de las TIC y fuera de la empresa ubicaciones.

El teletrabajo debería suceder en un acuerdo voluntario entre el empleador y el empleado. Además, acordar la ubicación de la obra (en la casa del empleado o en otro lugar) hay varios otros aspectos que necesitan ser aclarados, a saber, el trabajo horas u horario, las herramientas de comunicación a ser utilizado, el trabajo a realizar, el supervisor mecanismos y arreglos para informar sobre el trabajo realizado (Mulki, Bardhi, Lassk y Nanavaty, 2009).

Conner (2003) expone que el trabajo remoto debe sustentarse en el uso de la tecnología como recurso o medio de trabajo fuera de la oficina o lugar de trabajo, la disposición de prestación de servicio a solicitud de los clientes y el uso de lo cibernético como espacio de trabajo de las organizaciones y la construcción en conjunto del trabajo. Y para Shekhar (2006) el trabajo remoto se desarrolla como tal, cuando las actividades de la organización se completan a través de la no presencialidad cara a cara, sino por medio del empleo de lo tecnológico tanto en la información como en lo comunicativo.

Para Valencia (2018), el trabajo remoto es la ejecución de actividades de naturaleza laboral, en el cumplimiento de un contrato y realizadas en un espacio diferente al del empleador; según Stone, Horan, y Flaxman (2018), el trabajador remoto realiza las actividades desde su hogar, por medio del uso de equipos tecnológicos e informáticos en una plataforma comunicativa y el reporte de los resultados en un tiempo establecido.

Los beneficios para los empleados por trabajar desde casa incluyen que los empleados estén más felices trabajando desde casa que en la oficina; Mayor tiempo para pasar con la familia, menos estrés de viajar en las horas pico de

tráfico y La flexibilidad que viene con el trabajo en el hogar son factores que contribuyen a su mayor felicidad (Garg y van der Rijs, 2015).

En atención a las dimensiones de la variable gestión del trabajo remoto, se asume lo planteada por Baard y Thomas (2010), quienes proponen dos dimensiones, con el objetivo de medir la efectividad del mismo; para ello comprenden en señalar como primera dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto y como segunda dimensión el afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto, haciendo énfasis en establecer las particularidades entre ambos.

Para la primera dimensión sobre beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto, comprende lo obtenido a favor de los actores involucrados y se caracteriza por: menos distracción, productividad mejorada, mayor flexibilidad en la disposición del trabajo, mayor satisfacción laboral, una simetría entre la vida laboral y personal, una mayor lealtad a la organización, aumento de la moral, disminución de los niveles de estrés y de los gastos mensuales, mayor tiempo con la familia, disminución de días de enfermedad, mayor número de oportunidades de capacitaciones (Baard y Thomas, 2010).

Con respecto a la segunda dimensión sobre afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto; definidos como los restos a los se enfrenta el trabajador y se caracteriza por más horas de trabajo, diferente cultura del equipo del trabajo remoto en oposición a la cultura de la organización, falta de asistencia organizativa en la configuración física del entorno de la oficina en casa, falta de apoyo organizativo para la compra de equipos de oficina en casa, cambio en la relación de confianza entre el superior y teletrabajador, el trabajador requiere formación para resolver problemas técnicos propios que normalmente resolvería un especialista técnico en la oficina, conectividad problemática de la red entre el trabajador y la organización, aumento en el número de dificultades de comunicación interpersonal con otros trabajadores, falta de inversión organizacional en nuevas tecnologías, mayor estrés experimentado por las familias, se requiere más atención para abordar las relaciones familiares, retroalimentación irregular del supervisor, ser pasado por alto para la promoción, sentimientos de aislamiento de la organización y compañeros de trabajo, falta de

compromiso organizacional con el acuerdo de teletrabajo, salida no medida, comunicación problemática con los superiores y falta de expectativas claras establecidas por los superiores (Baard y Thomas, 2010).

En cuanto a los enfoques de la gestión del trabajo remoto, en el Perú, existe un Marco Regulatorio del trabajo remoto o también conocido como teletrabajo, presentado por Valencia (2018), el cual contempla las políticas públicas para el desarrollo y aplicación de las TIC, siendo como un eje transversal a todas las políticas públicas que conciernen a la solución práctica de los problemas de acceso al trabajo, comunidades vulnerables; fundamentado en los derechos humanos y el goce de la vida digna. De igual forma, Jones (2010), señala que el trabajo remoto se basa en la acción o atributos gerenciales y sobre los atributos organizacionales. El primer fundamento abarca el espacio de trabajo remoto, el establecimiento de la confianza como elemento de trabajo, la relación entre el gerente y los trabajadores, la evaluación permanente del trabajo y del trabajador y la valoración del trabajo en su contexto remoto.

En cuanto al fundamento organizacional, comprendió las metas a alcanzar, la duración y elegibilidad de los empleados, la capacitación de los empleados acorde a los requerimientos laborales, soporte técnico y el requerimiento de algún espacio físico. Con base a ello, el trabajo remoto se caracterizó por la preparación, evaluación, comunicación, coherencia, reglas definidas, soporte / sucesión, retroalimentación / motivación, sistema de control. Estos ocho elementos son clave para medir el rendimiento del trabajo (remoto o no remoto).

Asimismo, se explora las diversas herramientas y plataformas vinculadas con la gestión del trabajo remoto que son utilizados en la educación. Al respecto Glava y Glava, (2011) señalan que la demanda de clases virtuales está en auge y va en aumento. Cada vez más estudiantes quieren poder acceder a un tipo de aprendizaje diseñado a su medida. Internet ha democratizado el aprendizaje y nunca ha habido un momento más fácil para que las personas se inscriban en cursos en línea, mejoren sus habilidades y obtengan calificaciones. Uno de los impactos secundarios clave de esta democratización del aprendizaje es que no son solo los jóvenes quienes buscan obtener nuevas habilidades. Las personas de cualquier edad ahora eligen inscribirse en cursos en línea. Esta nueva



diferenciación de edades ha tenido un gran impacto en los aspectos prácticos de ofrecer cursos en línea.

Una mayor proporción de estudiantes mayores tendrá responsabilidades adicionales como trabajos a tiempo completo o parcial y familias que cuidar. Esto significa que los cursos de formación tienen que ser más flexibles para adaptarse a las responsabilidades existentes de sus estudiantes y garantizar que el éxito sigue siendo posible a pesar de ello (Glava y Glava, 2011).

La era digital actual, la instrucción y el aprendizaje dinámicos en la educación superior se ha movido de las aulas tradicionales de los entornos de aprendizaje presencial a entornos más interactivos y colaborativos, debido a la demanda de aprendizaje a distancia en línea de los estudiantes y el deseo de los institutos académicos de promover e impartir cursos en todo el mundo. El avance en la tecnología de plataformas de aprendizaje virtual de código abierto permite que exista el desarrollo de ambientes de aprendizaje en línea flexibles a los que los alumnos pueden acceder en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que permite a los académicos y a los institutos académicos enseñar y aumentar su mercado en todo el mundo (Zongkai y Qingtang, 2007).

Según (Zongkai y Qingtang, 2007), entre las herramientas y plataformas para el aula virtual destacan los siguientes: Zoom: es una de las aplicaciones tecnológicas de videoconferencia más popular no solo para los adultos que trabajan desde casa, sino también para que las escuelas impartan clases en línea. Webex: se ha utilizado más para reuniones de negocios, gestión de proyectos y programas de formación empresarial, pero muchas escuelas ahora también lo están utilizando, gracias a sus numerosas herramientas que le ayudan a tomar clases en línea. Skype: muchas personas tienen experiencia previa en el uso de Skype para videoconferencias personales y laborales, pero Skype in the Classroom está ganando popularidad como una herramienta no solo para discusiones de video sino también para recorridos en línea en todo el mundo. Google Classroom: un buen número de profesores han tenido alguna experiencia previa en el uso de la plataforma de aula de Google, y es muy sólida en términos de lo que ofrece para que la educación en línea sea eficaz. Microsoft Teams: es otra herramienta de videoconferencia que ha sido utilizada principalmente por

empresas, pero muchas escuelas ahora también la están usando y aprecian especialmente cómo mantiene segura el aula en línea.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El presente trabajo se considera dentro de los estudios Básicos. Según la definición de Gutiérrez (2010), la investigación básica tiene un mayor control de las variables sobre todo para medir las relaciones causales entre ellas, este tipo de investigación es empleada en mayor proporción en las ciencias sociales, administrativas y de psicología; se caracteriza por su exploración teórica, análisis, síntesis y a través de los resultados generar nueva teoría o hallazgos cognoscitivos que incrementen las bases teóricas ya existentes.

##### Diseño de investigación

Por las características de los constructos y el tipo de estudio propuesto, el diseño de investigación fue no experimental, de naturaleza causal correlacional, de corte transversal, ya que se midió y recopiló los datos en un solo momento. De acuerdo con la conceptualización de Ynoub (2011), las investigaciones de carácter no experimental se limitan a describir las variables analizadas tal como se presentan, sin llegar a modificar o transformarlas, de igual forma, los estudios causales correlacionales permiten predecir la incidencia de una variable con otras, pero desde el plano de las correlaciones, es decir las predicciones están en función de la causalidad de un elemento con otros.

El diseño de investigación se presentó de la siguiente manera:



Dónde:

X<sub>1</sub> = Manejo tecnológico

X<sub>2</sub> = Liderazgo pedagógico

Y = Gestión del Trabajo remoto

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente (X1) Manejo tecnológico:**

El manejo tecnológico es la habilidad digital de un individuo, en la que se establece el nivel de dominio para el manejo de las TIC, este poderío se desarrolla a través de la práctica iterativa de las tareas operativas e informacionales. Lo que puede comprender como el compendio de saberes y destrezas, en el uso de las TIC, que permite la mejora del desempeño laboral (Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval, 2016).

#### **Variable independiente (X2) Liderazgo pedagógico:**

Al referirse al liderazgo pedagógico, se tipifica que puede ser individual o colectivo (equipo), y se define como un proceso de trascender en los otros para obtener objetivos en común para la institucionalidad. El liderazgo debe ser considerado como proceso, y no como un elemento personal; se vincula con la ascendencia del líder sobre los demás, por lo que existe una interacción entre los individuos. Y por último, el liderazgo admite el logro, por lo que debe influir enérgicamente en conseguir los objetivos planificados en una organización (Bolívar, Caballero y García, 2016).

#### **Variable dependiente (Y) Gestión del trabajo remoto:**

Baard y Thomas (2010), exponen que este tipo de trabajo es aquel que comprende cuatro tipos de elementos; un entorno de trabajo que se caracteriza por ser el 100% virtual, en donde las empresas reducen el personal y ejecutan más tareas con menos empleados, o subcontratan servicios y oficinas virtuales o equipos que forman parte de las grandes organizaciones pero que operan virtualmente y que el trabajo es desarrollado a través del uso de la tecnología (TIC).

#### **Definición operacional**

#### **Variable independiente (X1) Manejo tecnológico:**

El manejo tecnológico se midió considerando las dimensiones manejo de información, manejo de comunicación y manejo de tecnología, y a su vez, con los indicadores de cada una de las dimensiones.

### **Variable independiente (X2) Liderazgo pedagógico:**

El liderazgo pedagógico se midió considerando las dimensiones calidad de la enseñanza, cultura de aprendizaje y trabajo en equipo y relación con la comunidad y a su vez, con los indicadores de cada una de las dimensiones.

### **Variable dependiente (Y) Gestión del trabajo remoto:**

La Gestión del trabajo remoto se midió considerando las dimensiones beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto y afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto y a su vez, con los indicadores de cada una de las dimensiones.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Fue constituida por los Directivos y sub Directivos de tres redes de la UGEL 05 S.J.L, la Red 8: 42 Directivos, la Red 9: 28 Directivos y la Red 10: 22 Directivos, haciendo un total de 92 Directivos.

Para fines prácticos se escogió una población estratificada, es decir de las diversas redes que integran la UGEL 05, se consideró solo a tres redes, siendo estas representativas de las otras redes.

#### **Criterios de inclusión**

Directivos que se encontraban activos en sus funciones (que no hayan pedido licencia)

Directivos que pertenecieron a las redes 8, 9,10

#### **Criterios de exclusión**

Directivos que no se encontraban activos en sus funciones por alguna licencia solicitada.

Directivos que no pertenecieron a las redes 8, 9,10

Tabla 1

*Población de estudio*

<b>Red</b>	<b>Directivos</b>
<b>8</b>	42
<b>9</b>	28
<b>10</b>	22
	92

Fuente: Ugel 05

### **Muestra**

La muestra final, según los resultados estadísticos correspondió a 75 Directivos y sub Directivos de tres redes de la UGEL 05 S.J.L.

### **Muestreo**

El muestreo que se utilizó es el probabilístico, aleatorio simple ya que la población establecida tiene la misma probabilidad para integrar la muestra final.

### **Unidad de análisis**

Directivos de una institución educativa de la Ugel 05, S.J.L 2020

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

La técnica empleada en cada uno de los constructos fue la encuesta, ya que permitirá conseguir información de forma efectiva y en corto tiempo. Acorde a la explicación de Niño (2011), una encuesta puede administrarse a una muestra de individuos (o a toda la población) en un solo punto en el tiempo (encuesta transversal), o la misma encuesta puede administrarse a diferentes muestras de la población en diferentes puntos temporales (repetir -en corte). Se pueden administrar otras encuestas a la misma muestra de individuos en diferentes momentos (encuesta longitudinal).

## **Instrumento**

El instrumento empleado, en los tres casos, fue el cuestionario. en la variable Manejo Tecnológico, se consideró el instrumento propuesto por Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval (2016), titulado cuestionario para estimar las habilidades digitales. Está integrado por 29 reactivos o ítems con 5 alternativas tipo escala de Likert: Lo desconocía, no soy capaz de hacerlo, lo haría con ayuda, lo haría sin ayuda, sí, y sabría explicar la actividad. Cada uno de los ítems forman parte de 4 dimensiones: Manejo de la información, comunicación, manejo de la tecnología y organización.

Para la variable Liderazgo pedagógico, se tomó en cuenta el instrumento propuesto por Bolívar, Caballero y García (2016), titulado Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo en Educación; que contiene 36 preguntas con tres alternativas tipo escala de Likert: ineficaz, eficaz y muy eficaz. Asimismo, integrado por tres dimensiones: Calidad de la enseñanza, cultura de aprendizaje y trabajo profesional y relación con la comunidad.

Para la variable Gestión del trabajo remoto se consideró el instrumento propuesto por Baard y Thomas (2010), titulado: Teletrabajo beneficios y desafíos para los empleados, integrado por 31 preguntas con alternativas tipo escala de Likert, tales como: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. La misma que estuvo compuesta por dos dimensiones: Beneficio percibido en la Gestión del Trabajo Remoto y Afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto.

### **Ficha técnica del cuestionario sobre el Manejo Tecnológico**

**Nombre:** Cuestionario para estimar las habilidades digitales

**Autores:** Organista, Lavigne, Serrano y Sandoval

**Año:** 2016

**Procedencia:** México

**Adaptación peruana:** Martha Celmi

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Evaluar el nivel del Manejo Tecnológico de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L

**Lugar:** Instituciones educativas- UGEL 05

**Número de ítems:** 29

**Tiempo de administración:** 25 minutos

**Escala:** Likert

- Lo desconocía
- No soy capaz de hacerlo
- Lo haría con ayuda
- Lo haría sin ayuda
- Sí, y sabría explicar la actividad

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento Manejo Tecnológico se realizaron con el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con alternativas tipo escala de Likert.

Tabla 2

*Fiabilidad de la variable Manejo Tecnológico*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	29

---

Fuente: Base de datos

La prueba de confiabilidad de la variable Manejo Tecnológico obtuvo el valor de 0.995, siendo de nivel altamente confiable. Según Niño (2011) “consideran, que, como regla general, las confiabilidades no deben ser inferiores a 0.70, para considerarse como aceptables “.



## Ficha técnica del cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico

**Nombre:** Cuestionario Vanderbilt de Liderazgo Pedagógico

**Autores:** Bolívar, Caballero y García

**Año:** 2016

**Procedencia:** España

**Adaptación peruana:** Martha Celmi

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Evaluar el Liderazgo Pedagógico de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L

**Lugar:** Instituciones educativas- UGEL 05

**Número de ítems:** 36

**Tiempo de administración:** 25 minutos

**Escala:** Likert

**Escala de medición:**

- Ineficaz
- Eficaz
- Muy eficaz

**Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento Liderazgo Pedagógico se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con alternativas tipo escala de Likert.

Tabla 3

*Fiabilidad de la variable Liderazgo Pedagógico*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	36

---

Fuente: Base de datos

La prueba de confiabilidad de la variable Liderazgo Pedagógico obtuvo el valor de 0.991, siendo de nivel altamente confiable.

### **Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión de Trabajo Remoto**

**Nombre:** Teletrabajo beneficios y desafíos para los empleados

**Autores:** Nicholas Beard y Adèle Thomas

**Año:** 2010

**Procedencia:** Sudáfrica

**Adaptación peruana:** Martha Celmi

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Evaluar la Gestión del Trabajo Remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L

**Lugar:** Instituciones educativas- UGEL 05

**Número de ítems:** 31

**Tiempo de administración:** 25 minutos

**Escala:** Likert

**Escala de medición:**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento Gestión del Trabajo Remoto se utilizó con el estadístico Alfa de Cronbach, por contar con alternativas tipo escala de Likert.

Tabla 4

*Fiabilidad de la variable Gestión del Trabajo Remoto*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	31

Fuente: Base de datos

La prueba de confiabilidad de la variable Gestión del Trabajo Remoto obtuvo el valor de 0.992, siendo de nivel altamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para acceder a la información se solicitó los permisos correspondientes a los directivos de la UGEL-05, así como a los Directivos que formaron parte de la muestra, posterior a ello, se contactó virtualmente a los Directivos para enviarles el cuestionario previa indicación. La comunicación se llevó de dos formas, ya vía correo electrónico y en otros casos por medio del WhatsApp. Es en esta comunicación que se le explicó al detalle el objetivo e intención de la investigación, de esa forma saber si se podía contar con la colaboración de los directivos. Posterior a la aceptación y acuerdo para que sean parte de la investigación se procedió a recopilar la información recepcionada. Los datos recopilados fueron procesados estadísticamente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Con los datos recogidos se procesaron estadísticamente, tanto en el aspecto descriptivo, a partir de la presentación de tablas de contingencias y doble entrada, así como las figuras porcentuales donde se expresen los niveles alcanzados por cada variable y dimensión. Posteriormente, se realizó la prueba de hipótesis, así aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, a partir de la prueba no paramétrica para estudios causales, como el pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, expresados en tablas de contingencia y de doble entrada.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio contempló los requerimientos de una tesis doctoral, tanto en la forma como el contenido, para ello, se elaboró bajo las normas de redacción

APA en su séptima edición. Se precisó la autoría de todas las fuentes citadas, de igual forma, se tomó fielmente cada una de las respuestas de los encuestados, sin manipularlos ni distorsionando el contenido, respetando sus opiniones. Así también, como parte de la recolección de datos se optó por hacerlas de manera virtual, disminuyendo así el uso del papel como insumo, favoreciendo a la preservación del medio ambiente. Otro aspecto a resaltar es que las encuestas fueron realizadas previo consentimiento informado de los encuestados, respetando el anonimato en cada uno de los participantes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

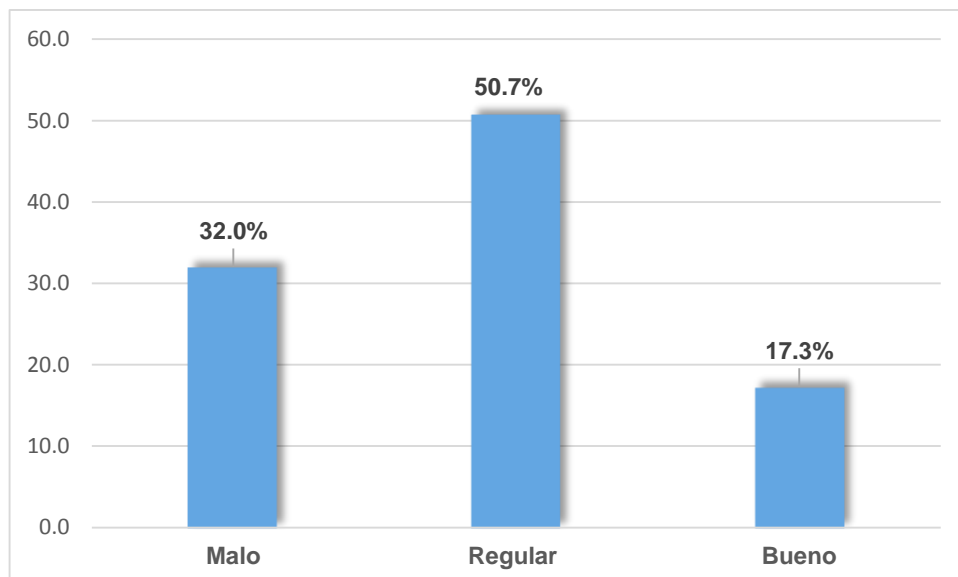
#### Resultados descriptivos de la variable Manejo Tecnológico

Tabla 5

*Frecuencia de niveles de la variable manejo tecnológico*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	32.0
Regular	38	50.7
Bueno	13	17.3
Total	75	100.0

Fuente: Base de datos



*Figura 1* Porcentaje de niveles de la variable manejo tecnológico

Fuente: Base de datos

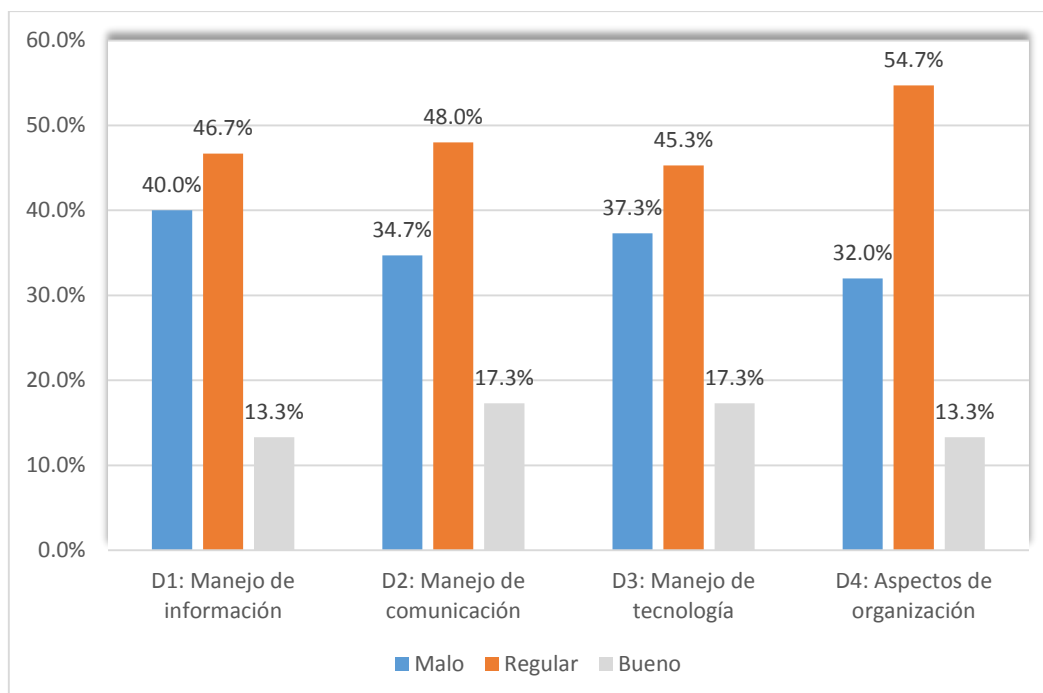
Después del procesamiento de los datos de la variable independiente (x1) manejo tecnológico, los resultados de la muestra fueron de nivel bueno sólo 17.3%, nivel regular 50.7% y nivel malo 32%.

Tabla 6

*Frecuencia de niveles de la variable independiente manejo tecnológico por dimensiones*

	D1: Manejo de información		D2: Manejo de comunicación		D3: Manejo de tecnología		D4: Aspectos de organización	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Malo	30	40.0%	26	34.7%	28	37.3%	24	32.0%
Regular	35	46.7%	36	48.0%	34	45.3%	41	54.7%
Bueno	10	13.3%	13	17.3%	13	17.3%	10	13.3%
Total	75	100.0%	75	100.0%	75	100.0%	75	100.0%

Fuente: Base de datos



*Figura 2* Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable manejo tecnológico

Fuente: Base de datos

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente manejo tecnológico, los resultados fueron que la dimensión manejo de información solo el 13.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 46.7% de los

encuestados afirman que presenta nivel regular y el 40% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión manejo de comunicación solo el 17.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 48% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 34.7% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión manejo de tecnología sólo el 17.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 45.3% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 37.3% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión manejo de organización sólo el 13.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 54.7% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 32% de los encuestados que presenta nivel malo.

### Resultados descriptivos de la variable Liderazgo Pedagógico

Tabla 7

*Frecuencia de niveles de la variable Liderazgo pedagógico*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	32.0
Regular	38	50.7
Bueno	13	17.3
Total	75	100.0

Fuente: Base de datos

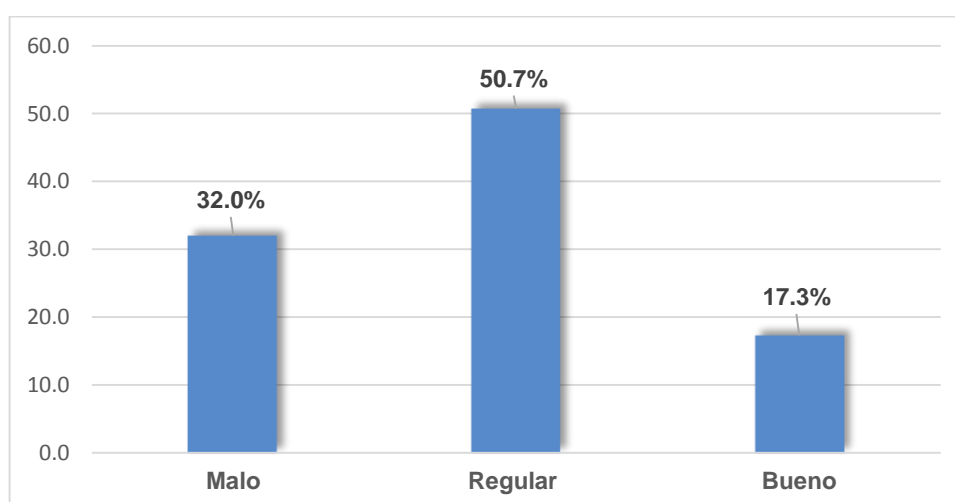


Figura 3 Porcentaje de niveles de la variable Liderazgo pedagógico

Fuente: Base de datos

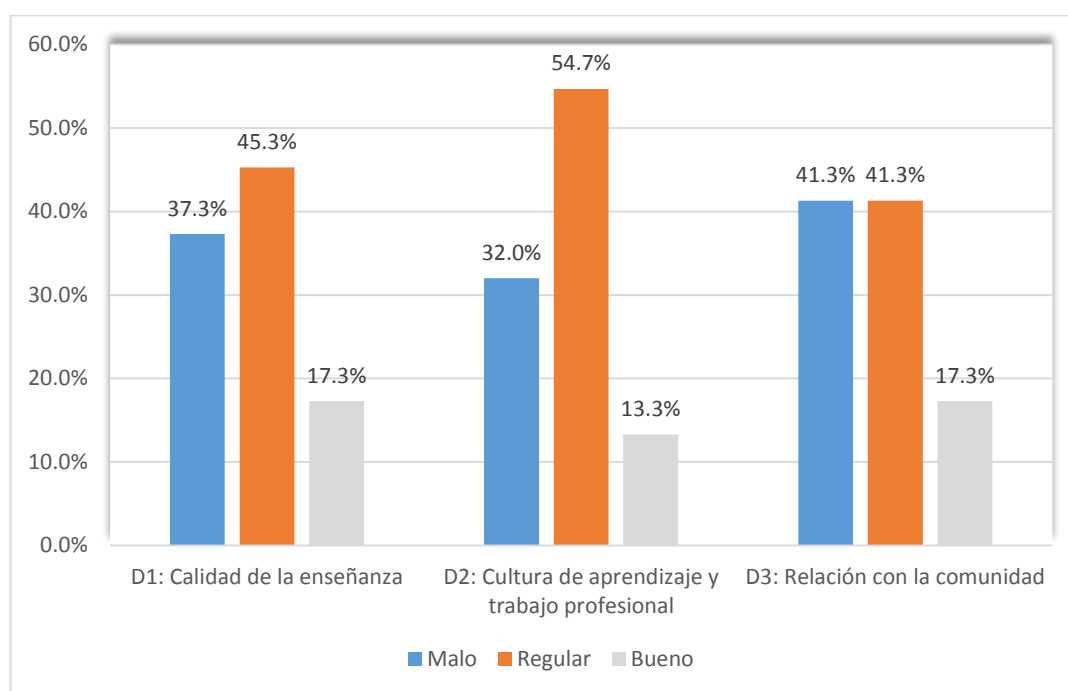
La variable independiente (x2) liderazgo pedagógico, los resultados de la muestra fueron de nivel bueno sólo 17.3%, nivel regular 50.7% y nivel malo 32%.

Tabla 8

*Frecuencia de niveles de la variable liderazgo pedagógico por dimensiones*

	D1: Calidad de la enseñanza		D2: Cultura de aprendizaje y trabajo profesional		D3: Relación con la comunidad	
	f	%	f	%	f	%
Malo	28	37.3%	24	32.0%	31	41.3%
Regular	34	45.3%	41	54.7%	31	41.3%
Bueno	13	17.3%	10	13.3%	13	17.3%
Total	75	100.0%	75	100.0%	75	100.0%

Fuente: Base de datos



*Figura 4* Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo pedagógico

Fuente: Base de datos

Luego del procesamiento de datos de la variable independiente liderazgo pedagógico, se afirma que la dimensión calidad de la enseñanza solo el 17.3% de



los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 45.3% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 37.3% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión cultura de aprendizaje y trabajo profesional solo el 13.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 54.7% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 32% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión relación con la comunidad sólo el 17.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 41.3% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 41.3% de los encuestados que presenta nivel malo.

### Resultados descriptivos de la variable Gestión del Trabajo Remoto

Tabla 9

*Frecuencia de niveles de la variable gestión del trabajo remoto*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	32.6
Regular	47	51.1
Bueno	15	16.3
Total	75	100.0

Fuente: Base de datos

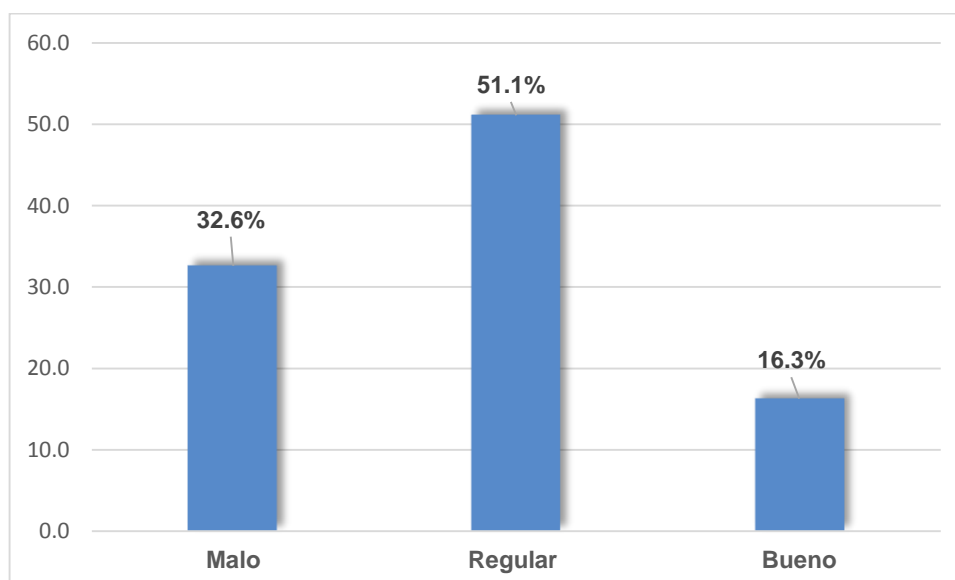


Figura 5 Porcentaje de niveles de la variable gestión del trabajo remoto

Fuente: Base de datos

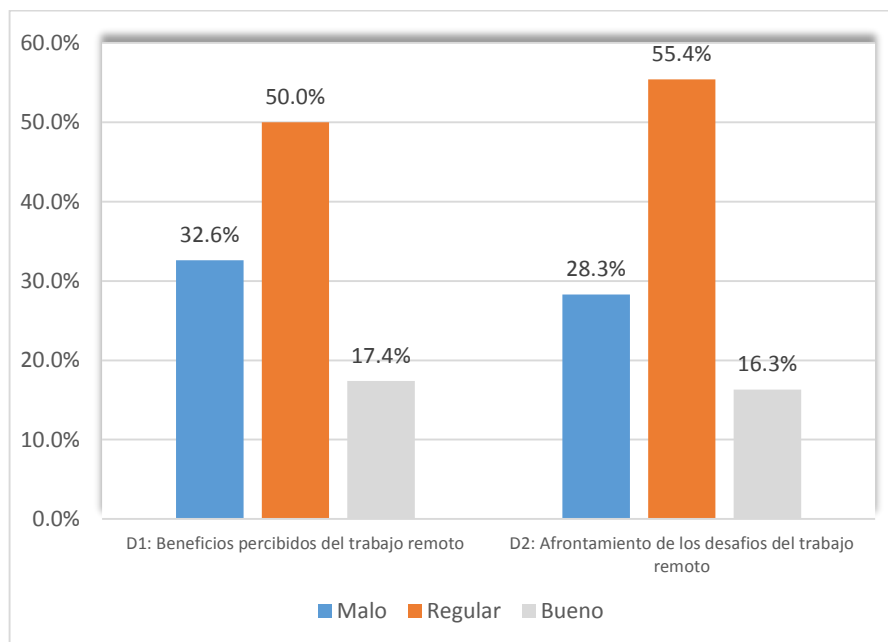
La variable dependiente (y) gestión del trabajo remoto, los resultados de la muestra fueron de nivel bueno sólo 16.3%, nivel regular 51.1% y nivel malo 32.6%.

Tabla 10

*Frecuencia de niveles de la variable gestión del trabajo remoto por dimensiones*

	D1: Beneficios percibidos en la gestión del trabajo remoto		D2: Afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto	
	f	%	f	%
Malo	31	36.9%	38	45.2%
Regular	46	54.8%	44	52.4%
Bueno	7	8.3%	2	2.4%
Total	75	100.0%	75	100.0%

Fuente: Base de datos



*Figura 6* Porcentaje de niveles de las dimensiones de la variable gestión del trabajo remoto

Fuente: Base de datos

Luego del procesamiento de datos de la variable dependiente gestión del trabajo remoto, se afirma que la dimensión beneficio percibido del trabajo remoto solo el 8.3% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 54.8% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 36.9% de los encuestados que presenta nivel malo. En la dimensión afrontamiento de los desafíos del trabajo remoto solo el 2.4% de los encuestados afirman que presenta un nivel bueno, el 52.4% de los encuestados afirman que presenta nivel regular y el 45.2% de los encuestados que presenta nivel malo.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Tabla 11

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
X1: Manejo Tecnológico	,264	75	,000
Manejo de información	,258	75	,000
Manejo de comunicación	,250	75	,000
Manejo de tecnología	,241	75	,000
Aspectos de organización	,293	75	,000
X2: Liderazgo pedagógico	,264	75	,000
Calidad de la enseñanza	,241	75	,000
Cultura de aprendizaje y trabajo profesional	,293	75	,000
Relación con la comunidad	,264	75	,000
Y: Gestión del Trabajo Remoto	,256	75	,000
Beneficios percibidos en la gestión del Trabajo Remoto	,256	75	,000
Afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto	,233	75	,000

Fuente: Base de datos

Se realizó la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov Smirnov (KS), ya que la muestra supera las  $n > 50$ . Para la variable manejo tecnológico, liderazgo pedagógico y gestión del trabajo remoto, con sus respectivas dimensiones,

habiendo en cada uno de ellos una significancia  $p < 0,05$ , entonces, se rechaza la hipótesis nula, pudiendo afirmar, que el análisis de las variables tienen una distribución normal, en conclusión, se puede aseverar que la distribución de los datos de las variables mencionadas presentaron no normalidad, en tal caso las pruebas estadísticas a emplearse para la relación entre grupos deberán ser no paramétrica.

### 4.3. Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

Ho: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico no inciden significativamente en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Ha: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Tabla 12

#### *Ajuste del modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84,782			
Final	27,993	56,789	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 27,993 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ( $p=0,000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

**Tabla 13***Bondad de ajuste del modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,462	8	,488
Desvianza	7,508	8	,483

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 13 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia  $> 0,05$ ; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 14

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,531
Nagelkerke	,604
McFadden	,359

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona que al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de  $p = 0,000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (manejo tecnológico y liderazgo pedagógico) permite predecir la variable dependiente (gestión del trabajo remoto). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,531. Nagelkerke indica que el índice es de 0,604 y McFadden indica un índice de 0,359.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 60%, lo cual indica a su vez que el 40% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 15

*Estimaciones de parámetros*

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y_rec = 1]	-5,219	1,052	24,608	1	,000	-7,281	-3,157
	[y_rec = 2]	-1,875	,815	5,298	1	,021	-3,472	-,278
Ubicación	[x1_rec=1 ]	-3,922	1,124	12,183	1	,000	-6,124	-1,720
	[x1_rec=2 ]	-1,993	,960	4,313	1	,038	-3,874	-,112
	[x1_rec=3 ]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[x2_rec=1 ]	-3,328	1,109	9,015	1	,003	-5,501	-1,156
	[x2_rec=2 ]	-1,993	,960	4,313	1	,038	-3,874	-,112
	[x2_rec=3 ]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[x2_rec=3 ]							

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la gestión del trabajo remoto del personal de la UGEL 05 S.J.L., de acuerdo a la significatividad estadística de 0,000 y 0,038 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

Por lo tanto, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden en la variable gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores incidentes sobre la gestión de trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,038 con un grado de libertad.

## Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico no inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Ha: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Tabla 16

### *Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	75,242			
Final	33,246	41,997	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla la información de ajuste de los modelos se indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 33,246 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ( $p=0,000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 17

### *Bondad de ajuste del modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	11,611	8	,169
Desvianza	13,460	8	,097

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 17 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia  $> 0,05$ ; por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 18

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,429
Nagelkerke	,487
McFadden	,263

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de  $p = 0,000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (manejo tecnológico y liderazgo pedagógico) y permite predecir la variable dependiente (beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,429. Nagelkerke indica que el índice es de 0,487 y McFadden indica un índice de 0,263.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 49%, lo cual indica a su vez que el 51% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.



Tabla 19

*Estimaciones de parámetros*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y_d1_rec = 1]	-4,333	,913	22,540	1	,000	-6,122	-2,544
	[y_d1_rec = 2]	-1,603	,754	4,523	1	,033	-3,080	-,126
Ubicación	[x1_rec=1]	-2,574	1,054	5,964	1	,015	-4,640	-,508
n	[x1_rec=2]	-1,233	,923	1,784	1	,182	-3,041	,576
	[x1_rec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[x2_rec=1]	-3,033	1,070	8,030	1	,005	-5,130	-,935
	[x2_rec=2]	-2,261	,947	5,702	1	,017	-4,116	-,405
	[x2_rec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto del personal de UGEL 05 S.J.L., de acuerdo a la significatividad estadística de 0,015 y 0,005 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

Por lo tanto, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden en la dimensión beneficio percibido en la gestión trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores incidentes sobre la dimensión beneficio percibido de la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,015 y 0,005 con un grado de libertad.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico no inciden significativamente en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Ha: El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.

Tabla 20

### *Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	86,638			
Final	30,476	56,161	4	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla la información de ajuste de los modelos indica que el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 30,476 con 4 grados de libertad y su significancia es estadísticamente significativa ( $p=0,000$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, con una probabilidad de error menor del 5%.

Tabla 21

### *Bondad de ajuste del modelo*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	10,194	8	,252
Desvianza	10,112	8	,257

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

En la tabla 21 se muestra los valores de Pearson y Desvianza, ambos valores coinciden en cuanto al valor de significancia  $> 0,05$ ; por lo tanto, no se rechaza la

hipótesis nula y en conclusión se puede afirmar que la bondad de ajuste del modelo es adecuada.

Tabla 22

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,527
Nagelkerke	,601
McFadden	,357

Función de enlace: Logit.

Fuente: Base de datos

El pseudo r cuadrado el test global de independencia proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo no está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de  $p = 0,000$  y que la fuerza de la covariables estudiadas (manejo tecnológico y liderazgo pedagógico), permite predecir la variable dependiente (afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto). Así. Cox y Snell indica que el índice es de 0,527. Nagelkerke indica que el índice es de 0,601 y McFadden indica un índice de 0,357.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 60%, lo cual indica a su vez que el 40% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 23

*Estimaciones de parámetros*

		Estimació n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y_d2_rec = 1]	-5,568	1,071	27,047	1	,000	-7,667	-3,470
	[y_d2_rec = 2]	-1,855	,812	5,221	1	,022	-3,446	-,264
Ubicació n	[x1_rec=1]	-3,718	1,114	11,133	1	,001	-5,902	-1,534
	[x1_rec=2]	-1,974	,963	4,201	1	,040	-3,862	-,086
	[x1_rec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[x2_rec=1]	-3,515	1,111	10,012	1	,002	-5,693	-1,338
	[x2_rec=2]	-1,974	,963	4,201	1	,040	-3,862	-,086
	[x2_rec=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Fuente: Base de datos

De acuerdo con la tabla de las estimaciones de parámetros, se puede afirmar que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto del personal de UGEL 05 S.J.L., de acuerdo a la significatividad estadística de 0,001 y 0,002 respectivamente con un grado de libertad y en el nivel malo y regular.

Por lo tanto, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,001 y 0,002 con un grado de libertad

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo e hipótesis general, se comprobó que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la variable gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 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. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,038 con un grado de libertad. Asimismo en comparación de estos resultados con los antecedentes establecidos se verificó que la investigación presentada por Guzmán y Abreo (2017), relacionada a las habilidades del teletrabajador para la competitividad, determinaron que las competencias digitales están correlacionadas positiva y significativamente con la innovación con la creatividad ( $W=.914$ ;  $p < .000$ ) con la toma de decisiones, con la habilidad comunicativa ( $W=.866$ ;  $p < .000$ ); así como la habilidad para la resolución de problemas con la responsabilidad ( $W=.858$ ;  $p < .000$ ), la incidencia de las variables tiene gran significatividad en este estudio, comparando ambas investigaciones se encuentran coincidencias o similitudes que se relacionan entre sí como la influencia que tiene la variables manejo tecnológico y la variable competencia digitales habiendo una correlación positiva y directa entre ellas. Sin embargo, se observó algunas diferencias ya que dimensiones como innovación y creatividad no fueron consideradas para este estudio.

Asimismo, se comparó con la investigación de Sorados (2016), cuyo objetivo fu determinar la relación entre las variables liderazgo de los Directivos y la gestión educativa en las instituciones educativas. Teniendo en común con el presente estudio aspectos como el liderazgo directivo y su relación con la gestión educativa, los elementos de cultura institucional, las características de liderazgo, la planificación y administración para una gestión educativa, en sus aspectos administrativos, pedagógico e institucional. En ambas investigaciones hay coincidencias a nivel estadístico, ya que en ambas se comprobó la correlación e influencia entre las variables. En esa misma línea destaca la investigación de Serrano (2017), que abordó las competencias y habilidades claves que debe tener el líder de un centro educativo. Concluyendo que hay una correlación directa y

positiva respecto al desarrollo por competencias y la eficacia de la gestión del director, con un  $p= 0.768$ . De igual manera ordeno las competencias más relevantes: como la capacidad de trabajo con un (90%), la capacidad de desarrollar relaciones interpersonales (85%), la gestión de las relaciones interpersonales (81%), la asertividad a la hora de dirigir personas (75%).

Respecto al primer objetivo e hipótesis específica se estableció en los resultados que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden en el beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,015 y 0,005 con un grado de libertad. Por otra parte, en la investigación presentada por Schall (2019) en su artículo “la relación entre el trabajo remoto y satisfacción laboral: los papeles mediadores de la autonomía percibida, la familia en el trabajo, intensidad de conflictos y telecomunicaciones”. La cual se basó en el estudio de las variables percepción de autonomía, conflicto trabajo-familia e intensidad de teletrabajo. El resultado al que llegó el autor es que el trabajo remoto incide en los empleados para tener mayor autonomía, menos conflicto trabajo-familia y más intensidad de teletrabajo, que, a su vez, incide en su satisfacción laboral. Al compararlos se comprobó que existe una estrecha similitud ya que en ambas en sus resultados presentan relaciones estadísticas entre los beneficios percibidos del trabajo remoto y la satisfacción laboral. Por otra parte, la diferencia observada entre ambas investigaciones radica en que en la primera investigación se buscó la relación de los beneficios percibidos por el trabajo remoto y el liderazgo pedagógico, sin embargo, la investigación de Shall no hace ningún enfoque hacia el liderazgo pedagógico, su enfoque es a un trabajador convencional. Asimismo, en la investigación de Jordan, Vukovič y Marič (2017), se abordó el Efecto del trabajo sobre la satisfacción laboral. Entre sus resultados demuestran que el significado como una dimensión del empoderamiento psicológico se relaciona positiva y

estadísticamente de manera significativa con ocho de nueve dimensiones de satisfacción laboral.

Finalmente se analizó el segundo objetivo e hipótesis, que indicó en sus resultados que el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,001 y 0,002 con un grado de libertad. Los resultados de esta investigación fueron comparados con el trabajo de Maguiña (2017), que buscó demostrar la relación entre el Liderazgo distribuido y la gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte – 2016. Teniendo como resultado, con el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.606 y un valor  $p= 0,000$  menor al nivel de 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula confirmando la relación entre las variables analizadas. Ambas investigaciones tienen en común el estudio de los desafíos o conflictos que deben afrontar diariamente en área de trabajo sus resultados, la similitud radica el resultado ya que poseen una relación positiva directa con respecto a la variable liderazgo, conflicto y desafíos. Sin embargo, se diferencian en que la investigación actual busca la relación entre la variable manejo tecnológico, liderazgo pedagógico y la manera de afrontar los desafíos, y la investigación de Maguiña a pesar aborda el liderazgo y la gestión, no toman en cuenta el manejo tecnológico, Por su parte, en la investigación de Correa y Gómez (2013), sobre la actitud y adopción tecnológica en los docentes colombianos, se demostró que la sub escala percepción es la que mayor desviación estándar presenta (1,65), contrario a la situación evidenciada para la sub escala interés (0,34), habiendo una correlación significativa al 0.05.

Asimismo, Quezada (2018), en su tesis doctoral sobre la influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional, señaló que resultados demuestran que el coeficiente de correlación de Pearson es  $R = 0.941$  con nivel de significancia de  $p = 0.005$  la cual es menor al 5% de significancia

estándar. Demostrando que el liderazgo estratégico del director incide significativamente en el éxito institucional del Programa de Tecnología Educativa de la UNT. Por otra parte, Condori (2017), en su investigación buscó la correlación entre el liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos. Aborda las variables correlacionales del liderazgo y la gestión del conocimiento que admiten los directivos. Concluyó que existe una significativa correlación entre el Liderazgo y Gestión, con base a la prueba estadística de Pearson que es igual a 0,72 debido a que la existencia de un significativo nivel de liderazgo personal e institucional hace posible que haya significativos niveles de gestión del conocimiento de capital tangible y de recursos humanos. La diferencia existente entre las variables analizadas es que en una busca definir la relación entre el buen manejo tecnológico, gestión del trabajo remoto y liderazgo; la investigación de Condori, sólo se centró en el liderazgo y la gestión del conocimiento dejando a un lado las variables trabajo remoto y manejo tecnológico.

Los resultados de la presente investigación respecto al manejo tecnológico y liderazgo pedagógico y su incidencia en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto, presentan coincidencias de carácter estadístico y temático con los resultados de los antecedentes señalados, ya que, en cada uno de ellos, resaltó la relevancia del adecuado manejo tecnológico para elevar la función del líder en un centro educativo, de esa forma afrontar los desafíos que la práctica directiva conlleva.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la variable gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 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. con la significatividad estadística de 0,000 y 0,038 con un grado de libertad.

**Segunda:** El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 49%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión beneficio percibido en la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,015 y 0,005 con un grado de libertad.

**Tercera:** El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto de los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, de acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 60%, con la significatividad estadística de 0,000. Asimismo, el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico son factores que inciden sobre la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del trabajo remoto en UGEL 05 S.J.L. con la significatividad estadística de 0,001 y 0,002 con un grado de libertad.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, una mayor atención al Manejo tecnológico y liderazgo pedagógico ya que estas tienen incidencia en la gestión del trabajo remoto, por lo que el buen desempeño de las mismas se reflejaría en beneficios positivos en la gestión del trabajo remoto.

**Segunda:** Con relación a los beneficios percibidos en la gestión del trabajo remoto se les recomienda a los directivos de la UGEL 05 S.J: L., 2020 una actualización constante del manejo tecnológico y en el liderazgo pedagógico ya que estos factores que inciden significativamente sobre los beneficios de los trabajadores.

**Tercera:** De acuerdo a los resultados el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico que inciden en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión el trabajo remoto se les recomienda a los Directivos de la UGEL 05 S.J.L, 2020, un manejo adecuado de la tecnología usada y actualización de la misma para que con su apoyo puedan afrontar los desafíos presentes en el trabajo directivo que se presenta diariamente.

## **VIII. PROPUESTA**

### **1. Propuesta para la solución del problema**

#### **1.1.- Generalidades**

1.1.1 Título del proyecto: “Programa de formación para el Manejo tecnológico, en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020”

1.1.2 Ubicación geográfica: Lima

1.1.3 Beneficiarios: Directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020

#### **1.2 Justificación**

La propuesta busca promover la gestión del trabajo remoto para que cumplan con las expectativas de la comunidad educativa, respecto a la responsabilidad de los directivos, ante ello, es importante el liderazgo pedagógico y el manejo de la tecnología. Este programa de formación se considera necesario ya que fomenta el uso de la tecnología como fuente para el trabajo remoto, asimismo, establece las pautas de liderazgo pedagógico mejorando la gestión del trabajo remoto de los directivos, a través de este programa los directivos tendrán una herramienta que permitirá tener una mejor gestión como líder del teletrabajo, este programa beneficia de forma directa a todos los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho,

#### **1.3 Descripción de la problemática**

El liderazgo pedagógico de los directivos permite una mejor gestión de las instituciones que estos tienen a cargo, en la actualidad este liderazgo está puesta prueba por la pandemia del covid 19, quien obligó al ejecutivo nacional declarar el cierre de las escuelas y que el trabajo de los docentes y directivos ahora se realice de manera remota, esta modalidad trae múltiples ventajas y retos para sus participantes, y por ende al conjunto de todos los componentes de dicho proceso, en la búsqueda del éxito en el cumplimiento de las metas educativas.

Por lo que resulta interesante conocer la forma en que las diversas latitudes usan la tecnología en el trabajo remoto en los centros escolares. Por lo cual se propone el diseño de una propuesta para la formación tecnológica de

acceso inmediato a los directivos de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, esta propuesta se basará en el desarrollo de herramientas que permita liderar y gestionar de manera remota las instituciones educativas a la cual pertenece.

#### **1.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos**

##### a) Los beneficiarios directos de la propuesta

- Formación del personal directivo, UGEL 05, San Juan de Lurigancho en el uso de herramientas tecnológicas que permita liderar y gestionar el trabajo remoto de la institución.
- La mejora de la gestión del trabajo remoto y en el uso de las herramientas tecnológicas, impactando en el personal docente que los directivos tienen a su cargo en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

##### b) Los beneficiarios indirectos de la propuesta

- Directivos de otras instituciones de la zona que deseen tomar el programa y mejorar la gestión de trabajo remoto en sus instituciones.
- Mejora constante en los procesos en la gestión del trabajo remoto que beneficiaría a futuro a la comunidad educativa y a todos sus actores (directivos, docentes, Alumnos).

#### **1.5 Objetivos**

##### 1.5.1 Objetivo general

Proponer un programa de formación para el manejo tecnológico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

##### 1.5.2 Objetivos específicos

.- Promover el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el área educativa y la formación a distancia.

.- impulsar el trabajo remoto través del uso de la tecnología como herramienta de gestión pedagógica.

## 1.6 Resultados esperados

Objetivos propuestos	Posibles resultados
<p>.- Proponer un programa de formación para el Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.</p>	<p>La formación a docentes y directivos de la UGEL 05 de san juan de Lurigancho en el manejo de herramientas tecnológicas para el trabajo remoto.</p>
<p>- Promover el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en el área educativa y la formación a distancia.</p>	<p>Conocimiento de los cambios tecnológicos y de las herramientas como ZOOM, Webex, Skype, Skype in the Classroom, Google Classroom, Microsoft Teams usadas en la educación a distancia.</p>
<p>- impulsar el trabajo remoto a través del uso de la tecnología como herramienta de gestión pedagógica.</p>	<p>Uso de las herramientas tecnológicas por parte de los directivos para llevar a cabo la gestión pedagógica.</p>

## 1.7 Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
Diseño del proyecto	1,300
Desarrollo de los contenidos y materiales	600
Diseño del programa de formación en línea	1,500
Instalación y ejecución de la propuesta	2,000
Valoración final	5,400

### **1.8 Beneficios que aporta la propuesta**

Esta propuesta se encarga de fomentar el uso de las tecnologías de información y comunicación TIC en instituciones educativas por parte de los directivos, para la gestión pedagógica y liderazgo, estas herramientas son parte de un proceso de crecimiento en las organizaciones que permiten el trabajo a distancia trayendo beneficios a los diferentes actores en el área educativa como lo son los directivos, docentes y estudiantes, permite el fortalecimiento de los conocimientos con respecto a las TIC y desarrollo del liderazgo educativo. A partir de la propuesta se puede considerar la importancia de la capacitación en el manejo tecnológico, como parte de las herramientas de ayuda en el trabajo directivo. Tomando en cuenta que en el actual contexto se tuvo que hacer esfuerzos en adaptarse al trabajo remoto y a distancia en el sector educación, siendo uno de los limitantes la poca preparación de algunos directivos en el manejo tecnológico, por lo que tampoco podían orientar a sus docentes. En resumen, es necesaria la capacitación continua en el manejo de toda la gama de herramientas que servirán de ayuda en la gestión directiva.

## REFERENCIAS

- Aguilar, J., Ramírez, A. López, R. (2014). Literacidad digital académica de los estudiantes universitarios: un estudio de caso. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, (11), 123-146. <http://www.uv.mx/literacidadreid.pdf>
- Arenas, S. (2018). *Uso de las TIC para Incrementar la Calidad Educativa en una Institución Educativa*. [tesis doctoral. Universidad de Wiener, Lima, Perú]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2401/DOCTOR%20ena%20Arenas%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed>.
- Baard, N., & Thomas, A. (2010). Teleworking in South Africa: Employee benefits and challenges. *SA Journal of Human Resource Management/ SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 8(1), 10 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.298
- Barrientos, C., Silva, P. Antúnez, M. (2016). Competencias directivas para promover la participación familias en las escuelas básicas. *Revista Educación*, 25 (49), 45-62. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.602.003>.
- Bolívar, A., Caballero, K. y García, M. (2016). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro*, (25)95, 483-506. <http://doi.org/10.1590/S0104-40362017002500780> 483
- Chiavenato, I (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México DF: Mc.Graw Hill Education
- Chiavenato, Idalberto (2009), *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Colombia: Quebecor Impreandes.
- Correa, A. Gómez, L. (2013). Actitud y Adopción Tecnológica en los docentes del Colegio de San José de La Salle de la ciudad de Medellín. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39 (3), pp. 17-32. <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509003.pdf>
- Condori, Y. (2017). *Liderazgo y Gestión del Conocimiento de los Directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. [tesis doctoral, Universidad Nacional del Antiplano, Puno Perú]. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream>.

- Conner, D. (2003). Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 133–147.
- Echaniz, Á. (2011). *Liderazgo efectivo*. Barcelona. España, Editorial Paidós.
- Fonsén, E. (2013). Dimensions of Pedagogical Leadership in Early Childhood Education and Care. *Researching Leadership in Early Childhood Education*. (2) 1, 181-192.  
[https://ilrfec.org/wp-content/uploads/sites/67/2014/01/art\\_10Fonsen.pdf](https://ilrfec.org/wp-content/uploads/sites/67/2014/01/art_10Fonsen.pdf)
- Garg, A. y Van der Rijst, A. (2015). The benefits and pitfalls of employees working from home: study of a private company in South Africa. *Corporate Board: Role, Duties & Composition* (11), 2, 36-49.  
[https://www.researchgate.net/publication/283024276\\_The\\_benefits\\_and\\_pitfalls\\_of\\_employees\\_working\\_from\\_home\\_Study\\_of\\_a\\_private\\_company\\_in\\_South\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/283024276_The_benefits_and_pitfalls_of_employees_working_from_home_Study_of_a_private_company_in_South_Africa)
- Garbanzo, G. & Orozco, V. (2012). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos”. *En: red de revistas científicas de América, El Caribe, España, Portugal y Costa Rica. Revista Educación* 34 (1), 15 – 29.
- García, J. Slater, L. López, G. (2010). El director escolar novel de primaria: Problemas y retos que enfrenta en su primer año. *Revista mexicana de investigación educativa*, 15 (47), 45-62. <http://www.scielo.org.mx/scielo.p2>.
- Guzmán, A. Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum Empresarial*, 22 (2), pp. 5-30.  
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>
- Geri, M. (2015). Be the Supervisor You'd Love to Have, NQI Healthy Workplace.
- Gözükara, İ., y Çolakoğlu, N. (2016). The mediating effect of work family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 253-266.  
doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.136



- Glava, C. Glava, A. (2011). On-line learning platforms as virtual classrooms. Case study of initial primary teachers training at Babes-Bolyai University of Cluj-Napoca, Romania. *Procedia Computer Science*, 3 (2), 672-676. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050910004874?via%3Dihub>
- Gutiérrez, G. (2010). Investigación básica y aplicada en psicología: tres modelos de Desarrollo. *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 19 (1), 125-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80415077011>
- Gutiérrez, M. (2003). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Universidad de Panamá. Panamá: s/e.
- Hatlevik, O. y Christophersen, K. (2013). Digital competence at the beginning of upper secondary school: Identifying factors explaining digital inclusion. *Journal Computers & Education*, 63(2), 240-247. <http://dx.doi.org/2.11.015>
- Heifetz. R. (2014). Leadership without easy answers. 1 edition. Harvard university press. s/l.: s/e.
- International Labour Organization (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. *Publications of the International Labour*, (1), 1-40 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf)
- Jones, K. (2010). Volviendo a casa: el impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo remoto. *Avances en la investigación empresarial*, (1)1, 168-175. <https://journals.sfu.ca/abr/index.php/abr/article/viewFile/25/18>
- Jordan, G., Vukovič, G., y Marič, M. (2017). Effect of meaning of work on job satisfaction: case of lecturers in higher education in six CEE countries. [https://www.researchgate.net/publication/316991131\\_Effect\\_of\\_meaning\\_of\\_work\\_on\\_job\\_satisfaction\\_case\\_of\\_lecturers\\_in\\_higher\\_education\\_in\\_six\\_CEE\\_countries/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/316991131_Effect_of_meaning_of_work_on_job_satisfaction_case_of_lecturers_in_higher_education_in_six_CEE_countries/citation/download)
- Levine, T. and Marcus, A. (2012). How the structure and focus of teacher's collaborative activities facilitate and constrain teacher learning. *Teaching and Teacher Education*, 26(3), 389-398.

- Male, T. y Palaiologou, I. (2017). Pedagogical Leadership in action: Two case studies, *in International Journal of Leadership in Education Theory and Practice*, 20 (6). 733-748.
- [https://www.researchgate.net/publication/320730293\\_Male\\_T\\_and\\_Palaiologou\\_I\\_2017\\_Pedagogical\\_Leadership\\_in\\_action\\_Two\\_case\\_studies\\_in\\_International\\_Journal\\_of\\_Leadership\\_in\\_Education\\_Theory\\_and\\_Practice\\_vol\\_20\\_6\\_pp\\_733-748/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/320730293_Male_T_and_Palaiologou_I_2017_Pedagogical_Leadership_in_action_Two_case_studies_in_International_Journal_of_Leadership_in_Education_Theory_and_Practice_vol_20_6_pp_733-748/citation/download)
- Mulki, J., Bardhi, F., Lassk, F. y Nanavaty J. (2009). Set Up Remote Workers to Thrive, *MIT SLOAN MANAGEMENT REVIEW* 6 (51) 1, 63-70  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf)
- Maguiña, B. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores*. [tesis, Universidad Nacional de Educación Lima Perú]. Repositorio Insitucional <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream>.
- Mansell, R. and Tremblay, G. (2013). *Renewing the Knowledge Societies Vision: Towards Knowledge Societies for Peace and Sustainable Development*. París: Report prepared for UNESCO's First WSIS+10 Review Event. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002/224531E.pdf>
- Méndez, E., Figueredo, C., Goyo, A. y Chirinos, E. (2013). Cosmovisión de la gestión universitaria en la sociedad de la información. *Negotium*, 9(26), 70-85. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78228464004>
- MINEDU (2014, 25 de marzo). *Marco de Buen Desempeño Directivo - Ministerio de Educación de Perú*. Resolución de Secretaría General N° 304-2014. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Miranda, J. (2018). *Liderazgo Pedagógico y Habilidades Docentes*, Edit. Instituto de desarrollo Humano AMEX, Lima, Perú.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación, diseño y ejecución*. Colombia: Ediciones de la U.

- Ordoñez, L. (2016). *Gestión Educativa y Satisfacción Profesional en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos*. [tesis doctoral, Universidad Nacional del Centro de Perú, Huancayo, Perú]. <http://181.65.200>.
- Organista, J., Lavigne, G., Serrano, A. y Sandoval, M. (2016). Desarrollo de un cuestionario para estimar las habilidades digitales de estudiantes universitarios. *Revista Complutense de Educación* 28(1), 325-343. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_RCED.2017.v28.n1.49802](http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2017.v28.n1.49802).
- Pedraja, L. (2017). Desafíos para la gestión pública en la sociedad del conocimiento. *Interciencia*, 42 (3), 145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/339/33950011001.pdf>
- Pérez, M., Hernando, A., Gómez, I. (2011). La integración de las TIC en los centros educativos: percepciones de los coordinadores y Directivos. *Revista Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 37(2), 197-211. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052011000200012>.
- Perozo, B., Martínez, H., Chirinos, E., y Pelayo, R. (2015). Competencias gerenciales del gestor tecnológico en organizaciones inteligentes. *Multiciencias*, 14. (Extraordinario). <https://www.researchgate.net/publication>
- Quezada, S. (2018). *El Liderazgo Estratégico del Director y el Éxito Institucional del Programa de Tecnología Educativa de la Universidad Nacional de Trujillo*. [tesis doctoral, Universidad Privada Antenor Orrego, en Trujillo, Perú]. [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3784/1/RE\\_DOCT\\_EDU\\_SONIA.QUEZADA\\_LIDERAZGO.ESTRATEGICO\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3784/1/RE_DOCT_EDU_SONIA.QUEZADA_LIDERAZGO.ESTRATEGICO_DATOS.PDF)
- Ramírez, A. Y Casillas, M. (2014). *Háblame de TIC: tecnología digital en la educación superior*. Córdoba: Editorial Brujas. <http://alltitles.ebrary.com/Doc?id=10890027>
- Rohani, N., Mazlinal, S., Nuur M & Mohammad, N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics And Finance* (31). 161-169. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0) Get rights and content

- Rojas, A. (2016). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14 (1), 101-115. <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2710>
- Sandoval, L. (2008). *Necesidades de formación de directivos docentes: un estudio en instituciones educativas colombianas*. Grupo de Investigación de la Facultad de Educación de la Universidad de La Sabana. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v11n2/v11n2a02.pdf>
- Sardón, A. D. (2016). Liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en las Instituciones Educativas primarias de la ciudad de Llave. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Sarmiento, M. (2011). Aproximaciones Teóricas Hacia Una Didáctica Competencial En Tecnología En Universidades De Formación Docente. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/earch?filterquery=Sarmiento+Alvarado%2C+Marisol&filtername=author&filtertype>equals>
- Schall, M. (2019). *The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity*. [Theses, San José State University, Washington Square]. DOI: <https://doi.org/10.31979/etd.2x82-58pg>
- Serrano, R. (2017). *Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz*. [tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid España]. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/Tesis.pdf>.
- Shekhar, S. (2006). Understanding the virtuality of virtual organisations. *Leadership & Organizational Development Journal*, 27(6), 465–483.
- Stone, C. Horan, S y Flaxman, P. (2014). What does the future hold? Investigating the benefits and challenges of agile and remote working *Championing better work and working lives* (11), 1-11 <http://www.uv.mx/literacidad Reid.pdf>
- SocieTic (2018). Competencias digitales de un directivo. <https://www.societicbusinessonline.com/2019/07/01/13-competencias-digitales-de-un-directivo-10-0-el-valor-del-directivo-en-internet/>

- Sorados, M. (2016). *El liderazgo de los Directivos y su relación con la gestión educativa de las instituciones educativas del nivel secundario*. [tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valles". Lima Perú]. Repositorio Institucional [http://repositorio.une.edu.pe/32\\_.pdf](http://repositorio.une.edu.pe/32_.pdf).
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente. *Comuni@cción*, 6(1), 56-64 <http://www.scielo.org.pe/scielo.45667s>.
- Unsal, E. y Cetindamar, D. (2015). Technology management capability: definition and its measurement, *European International Journal of Science and Technology* (4) 2, 181-196.  
<https://www.researchgate.net/publication/307544301>
- Vargas, C. Delgado, J. (2010). *El liderazgo y gestión*. Barcelona: Paidós.
- Velázquez, N. Valiente S. (2019). La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos Conrado*, 15 (67), 97-104.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-8644201900es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-8644201900es)
- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, (12) 41, 203-226.
- Ynoub, R. (2011). *El proyecto y la metodología de la investigación*. Argentina: Cengage Learning.
- Zongkai, Y. Qingtang, L. (2007). Research and development of web-based virtual online classroom. *Computers & Education*, 48 (2), 171-184.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131505000084?via%3Dihub>.

## **ANEXOS**

### Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020;</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> a) Establecer cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> a) Identificar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la dimensión afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020</p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión beneficio percibido en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> El manejo tecnológico y liderazgo pedagógico inciden significativamente en la dimensión afrontamiento en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020.</p>	<b>Variable 1: Manejo tecnológico</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rango
			Manejo de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>Búsqueda de información</li> <li>Uso de información</li> <li>Administración y organización de la información</li> </ul>	1 - 7	Lo desconocía (1), no soy capaz de hacerlo (2), lo haría con ayuda (3), lo haría sin ayuda (4), sí, y sabría explicar la actividad (5)	Mala (42-51) Regular (52-96) Buena (97-135)
			Manejo de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uso de textos comunicativos</li> <li>Uso de aplicaciones digitales</li> <li>Manejo de la comunicación en redes sociales</li> </ul>	8 - 15		
			Manejo de tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dominio tecnológico básico</li> <li>Aprovechamiento de la portabilidad y conexión</li> <li>Asesoría técnica en línea</li> </ul>	16 - 22		
			Aspectos de Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administración y gestión de recursos</li> <li>Uso de las aplicaciones tecnológicas en la productividad</li> <li>Uso y dominio de la nube, como medio de almacenamiento.</li> </ul>	23 - 29		
<b>Variable 2: Liderazgo pedagógico</b>							

			Calidad de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación educativa</li> <li>Docentes capacitados, oportunidad de formación</li> <li>Derecho a la educación</li> <li>Evaluación del desempeño docente en su praxis</li> </ul>	1 - 12	Ordinal Ineficaz (1); eficaz (2); muy eficaz (3)	Mala (53-62) Regular (63-112) Buena (113-165)
		Cultura de aprendizaje y trabajo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convivencia escolar</li> <li>Reconocimiento al mérito</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Inclusión educativa</li> <li>Efectividad del proceso educativo</li> </ul>	13 - 24			
		Relación con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación para la Integración escuela comunidad</li> <li>Desarrollo sostenible administrativo</li> <li>Responsabilidad educativa social</li> <li>Monitoreo escuela comunidad</li> </ul>	25- 36			
<b>Variable 3: Gestión del Trabajo remoto</b>							
			Beneficios percibidos en la gestión del Trabajo Remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción laboral y equidad</li> <li>Organización</li> <li>Manejo del estrés</li> <li>Oportunidad de capacitación</li> </ul>	1 - 12	Ordinal nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	Mala (35-44) Regular (45-81) Buena (82-149)



			Afrontamiento de los desafíos en la gestión del Trabajo Remoto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconfiguración del espacio físico</li> <li>• Equipamiento de recursos de trabajo</li> <li>• Fallas técnicas y de conectividad</li> <li>• Relaciones laborales entre pares</li> <li>• Relaciones con los superiores</li> <li>• Escasa oportunidad de escalamiento laboral</li> </ul>	13 - 31		
<b>Características de la investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				
<b>Paradigma:</b> Positivismo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> básica  <b>Diseño:</b> investigación no experimental, de naturaleza causal correlacional	<b>Población:</b> 92 directivos <b>Muestra:</b> 75 directivos <b>Muestreo:</b> probabilístico	<b>Técnicas:</b> <b>Encuesta para las variables:</b> Manejo Tecnológico, Liderazgo pedagógico, gestión del Trabajo Remoto, Técnicas estadísticas  <b>Instrumentos:</b> <b>Cuestionario para las variables:</b> Manejo Tecnológico, Liderazgo pedagógico, gestión del Trabajo Remoto, SPSS	<b>Confiabilidad:</b> Alfa de Cronbach <b>Análisis Descriptivo:</b> Con tablas de frecuencias y porcentajes <b>Análisis Inferencial:</b> Regresión logística ordinal				

#### **Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos**

### **MANEJO TECNOLÓGICO, LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO DE LOS DIRECTIVOS, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.**

Estamos trabajando en un estudio que servirá para la elaboración de la tesis doctoral en Gestión Pública y Gobernabilidad, que tiene como objetivo determinar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directores.

Por lo que le agradeceremos nos pueda responder cada una de las preguntas que le formularemos. La presente encuesta es anónima y será empleado sólo para los fines señalados.

Por favor lea las instrucciones cuidadosamente y marque sólo una opción, no hay respuestas correctas o incorrectas, solamente es su opinión personal. Gracias

Responda las siguientes preguntas:

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

CONDICION LABORAL: Designado ( ) Encargado ( )

EDAD:

## Instrumento para medir el Manejo Tecnológico

**Alternativas:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Manejo de información</b>						
1	Considera herramientas de búsqueda					
2	Usa palabras clave para buscar					
3	Realiza búsquedas avanzadas					
4	Recupera información en formato deseado					
5	Descarga la información encontrada en su espacio personal					
6	Mantiene hipervínculos para acceso posterior					
7	Se apropia de la información					
<b>Dimensión: Manejo de comunicación</b>						
8	Confirma recepción de mensajes y responde					
9	Utiliza reglas ortográficas en mensajes					
10	Mejora la presentación de forma de un escrito					
11	Desarrolla contenidos de forma colaborativa					
12	Desarrolla mensajes estructurados según el destinatario					
13	Maneja envío y recepción de mensajes y archivos					
14	Comenta en foros sociales					
15	Usa redes sociales para difundir documentos propios					
<b>Dimensión: Manejo de tecnología</b>						
16	Identifica aspectos técnicos de un dispositivo portátil					
17	Actualiza y configura dispositivo portátil					
18	Instala periféricos al dispositivo portátil					
19	Identifica causas de malfuncionamiento del dispositivo					
20	Actualiza programas antivirus					
21	Maneja la conectividad del dispositivo					
22	Accede a foros de apoyo técnico para solucionar problemas					

<b>Dimensión: Aspectos de organización</b>					
23	Usa Internet para boletos de avión, hotel, compras online				
24	Usa agenda electrónica para organizar sus actividades				
25	Actualiza lista de contactos				
26	Usa aplicaciones de comunicación para acuerdos grupales				
27	Obtiene información estratégica como clima, ubicación, etc.				
28	Usa dispositivo portátil para viajes (reservación, boletos...)				
29	Usa almacenamiento en la nube como dropbox/OneDrive				

## Instrumento para medir el Liderazgo pedagógico

**Alternativas:** Ineficaz (1); eficaz (2); muy eficaz (3)

		1	2	3
<b>Dimensión: Calidad de la enseñanza</b>				
1	Planifica la enseñanza que requiere el alumnado con necesidades especiales a partir de los datos de evaluación			
2	Planifica un calendario que posibilita una enseñanza de calidad			
3	Coordina los esfuerzos para mejorar la enseñanza en todas las clases			
4	Dispone de profesorado con la experiencia necesaria para desarrollar una enseñanza que mejore el aprendizaje del alumnado			
5	Apoya la colaboración entre el profesorado para mejorar la enseñanza que incrementa el aprendizaje del alumnado			
6	Crea oportunidades para que el profesorado mejore su práctica educativa			
7	Asegura el derecho de todo el alumnado a una enseñanza de calidad			
8	Asegura la igualdad de oportunidades para una enseñanza de calidad fuera del horario escolar			
9	Aborda el análisis de las prácticas docentes en las reuniones del profesorado			
10	Comunica al profesorado cómo eliminar barreras que impidan el acceso del alumnado a una enseñanza de calidad			
11	Evalúa cómo se usa el tiempo de enseñanza			
12	Evalúa la práctica docente			
<b>Dimensión: Cultura de aprendizaje y trabajo profesional</b>				
13	Planifica programas y políticas que promuevan la convivencia y el orden			

14	Planifica un ambiente favorable en el que el aprendizaje del alumnado es el eje central			
15	Crea un ambiente de aprendizaje en el que todo el alumnado es conocido y atendido			
16	Contribuye a la construcción de una cultura que valora los logros académicos			
17	Dota de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes			
18	Apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza			
19	Apuesta por una cultura de aprendizaje que respeta la diversidad del alumnado			
20	Promueve que los estudiantes participen en la comunidad escolar			
21	Comunica a las familias los aspectos que favorecen una cultura escolar positiva			
22	Discute los principios que deben regir el ejercicio profesional			
23	Supervisa la participación del alumnado en las actividades sociales y académicas			
24	Evalúa la cultura escolar desde la perspectiva de los estudiantes			
<b>Dimensión: Relación con la comunidad</b>				
25	Dispone de un plan que fomenta las relaciones del centro con la comunidad en torno a objetivos académicos			
26	Dispone de un plan para impulsar acciones con la comunidad coherentes con las metas educativas			
27	Desarrolla programas que atiendan las necesidades de la comunidad			
28	Crea relaciones con las empresas para apoyar el aprendizaje social y académico del alumnado			
29	Dispone de recursos adicionales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de la asociación con			

	organismos externos			
30	Dota de recursos que apoyan los acuerdos con las familias y la comunidad para garantizar el aprendizaje			
31	Promueve el fomento de mecanismos para llegar a las familias que están menos implicadas			
32	Compromete a los profesores a trabajar con instituciones de la comunidad para apoyar al alumnado con bajo rendimiento			
33	Escucha y tiene en cuenta las aportaciones de la comunidad			
34	Escucha y tiene en cuenta las opiniones de todas las familias			
35	Recoge información sobre los recursos y bienes de la comunidad			
36	Supervisa la eficacia de las relaciones entre la escuela y la comunidad			

## Instrumento para medir la Gestión del Trabajo Remoto

**Alternativas:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Beneficios percibidos del Trabajo Remoto</b>						
1	Menor distracción al trabajar					
2	Mejora en la productividad laboral					
3	Mayor flexibilidad en la disposición del trabajo					
4	Mayor satisfacción laboral					
5	Percibo un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal					
6	Una mayor lealtad a la organización					
7	Mayor disposición para el desarrollo de las tareas					
8	Disminución de los niveles de estrés					
9	Gastos mensuales reducidos					
10	Mayor tiempo pasado con la familia					
11	Disminución de días de enfermedad					
12	Mayor número de días de capacitación					
<b>Dimensión: Afrontamiento de los desafíos del Trabajo Remoto</b>						
13	Trabajando más horas					
14	Cultura de equipo de teletrabajo diferente a la cultura de Trabajo presencial					
15	Falta de asistencia organizativa en la implementación física de la oficina o espacio de trabajo en casa					
16	Falta de apoyo organizativo para la compra de implementos de la oficina en casa					
17	Cambio en la relación de confianza entre superior y teletrabajador					
18	Tener que resolver problemas técnicos propios que normalmente serían resuelto por un especialista técnico en la oficina					
19	Conectividad de red saturada y con deficiencias					



20	Aumento del número de dificultades de comunicación interpersonal con los colegas					
21	Falta de inversión organizacional en nuevas tecnologías					
22	Mayor estrés experimentado por las familias					
23	Se requiere más atención para abordar las relaciones familiares					
24	Retroalimentación irregular del supervisor					
25	Ser pasado por alto para la promoción laboral					
26	Sentimientos de aislamiento de la organización y compañeros de trabajo					
27	Falta de compromiso organizacional con el teletrabajo					
28	Término del día laboral no medido					
29	Comunicación problemática con los superiores					
30	Falta de expectativas claras establecidas por los superiores					
31	Poca facilitación organizacional del cambio al teletrabajo					

## Anexo 5. Validez de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MANEJO TECNOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Manejo de información</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera herramientas de búsqueda	V		V		V		
2	Usa palabras clave para buscar	V		V		V		
3	Realiza búsquedas avanzadas	V		V		V		
4	Recupera información en formato deseado	V		V		V		
5	Descarga la información encontrada en su espacio personal	V		V		V		
6	Mantiene hipervínculos para acceso posterior	V		V		V		
7	Se apropia de la información	V		V		V		
	<b>DIMENSIÓN 2: Manejo de comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Confirma recepción de mensajes y responde	V		V		V		
9	Utiliza reglas ortográficas en mensajes	V		V		V		
10	Mejora la presentación de forma de un escrito	V		V		V		
11	Desarrolla contenidos de forma colaborativa	V		V		V		
12	Desarrolla mensajes estructurados según el destinatario	V		V		V		
13	Maneja envío y recepción de mensajes y archivos	V		V		V		
14	Comenta en foros sociales	V		V		V		
15	Usa redes sociales para difundir documentos propios							
	<b>DIMENSIÓN 3: Manejo de tecnología</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Identifica aspectos técnicos de un dispositivo portátil	V		V		V		
17	Actualiza y configura dispositivo portátil	V		V		V		
18	Instala periféricos al dispositivo portátil	V		V		V		
19	Identifica causas de malfuncionamiento del dispositivo	V		V		V		
20	Actualiza programas antivirus	V		V		V		
21	Maneja la conectividad del dispositivo	V		V		V		
22	Accede a foros de apoyo técnico para solucionar problemas	V		V		V		
	<b>DIMENSIÓN 3: Aspectos de organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Usa Internet para boletos de avión, hotel, compras online							

24	Usa agenda electrónica para organizar sus actividades	V		V		V	
25	Actualiza lista de contactos	V		V		V	
26	Usa aplicaciones de comunicación para acuerdos grupales	V		V		V	
27	Obtiene información estratégica como clima, ubicación, etc.	V		V		V	
28	Usa dispositivo portátil para viajes (reservación, boletos...)	V		V		V	
29	Usa almacenamiento en la nube como dropbox/OneDrive	V		V		V	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o c

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es c

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de la enseñanza</b>							
1	Planifica la enseñanza que requiere el alumnado con necesidades especiales a partir de los datos de evaluación	V		V		V		
2	Planifica un calendario que posibilita una enseñanza de calidad	V		V		V		
3	Coordina los esfuerzos para mejorar la enseñanza en todas las clases	V		V		V		
4	Dispone de profesorado con la experiencia necesaria para desarrollar una enseñanza que mejore el aprendizaje del alumnado	V		V		V		
5	Apoya la colaboración entre el profesorado para mejorar la enseñanza que incrementa el aprendizaje del alumnado	V		V		V		
6	Crea oportunidades para que el profesorado mejore su práctica educativa	V		V		V		
7	Asegura el derecho de todo el alumnado a una enseñanza de calidad	V		V		V		
8	Asegura la igualdad de oportunidades para una enseñanza de calidad fuera del horario escolar	V		V		V		
9	Aborda el análisis de las prácticas docentes en las reuniones del profesorado	V		V		V		
10	Comunica al profesorado cómo eliminar barreras que impidan el acceso del alumnado a una enseñanza de calidad	V		V		V		
11	Evalúa cómo se usa el tiempo de enseñanza	V		V		V		
12	Evalúa la práctica docente	V		V		V		
	<b>DIMENSIÓN 2: Cultura de aprendizaje y trabajo profesional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Planifica programas y políticas que promuevan la convivencia y el orden	V		V		V		
8	Planifica un ambiente favorable en el que el aprendizaje del alumnado es el eje central	V		V		V		
9	Crea un ambiente de aprendizaje en el que todo el alumnado es conocido y atendido	V		V		V		
10	Contribuye a la construcción de una cultura que valora los logros académicos	V		V		V		
11	Dota de recursos para construir una cultura centrada en el aprendizaje de los estudiantes	V		V		V		
	Apoya el trabajo en equipo para mejorar la enseñanza	V		V		V		
	Apuesta por una cultura de aprendizaje que respeta la diversidad del alumnado	V		V		V		

	Promueve que los estudiantes participen en la comunidad escolar	V		V		V	
	Comunica a las familias los aspectos que favorecen una cultura escolar positiva	V		V		V	
	Discute los principios que deben regir el ejercicio profesional	V		V		V	
	Supervisa la participación del alumnado en las actividades sociales y académicas	V		V		V	
	Evalúa la cultura escolar desde la perspectiva de los estudiantes	V					
	<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
12	Dispone de un plan que fomenta las relaciones del centro con la comunidad en torno a objetivos académicos	V		V		V	
13	Dispone de un plan para impulsar acciones con la comunidad coherentes con las metas educativas	V		V		V	
14	Desarrolla programas que atiendan las necesidades de la comunidad	V		V		V	
15	Crea relaciones con las empresas para apoyar el aprendizaje social y académico del alumnado	V		V		V	
16	Dispone de recursos adicionales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de la asociación con organismos externos	V		V		V	
17	Dota de recursos que apoyan los acuerdos con las familias y la comunidad para garantizar el aprendizaje	V		V		V	
	Promueve el fomento de mecanismos para llegar a las familias que están menos implicadas	V		V		V	
	Compromete a los profesores a trabajar con instituciones de la comunidad para apoyar al alumnado con bajo rendimiento	V		V		V	
	Escucha y tiene en cuenta las aportaciones de la comunidad	V		V		V	
	Escucha y tiene en cuenta las opiniones de todas las familias	V		V		V	
	Recoge información sobre los recursos y bienes de la comunidad	V		V		V	
	Supervisa la eficacia de las relaciones entre la escuela y la comunidad	V		V		V	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o c

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es t

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: . GESTION DEL TRABAJO REMOTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Beneficio percibido en la Gestión del Trabajo Remoto</b>							
1	Menos distracción	V		V		V		
2	Productividad mejorada	V		V		V		
3	Mayor flexibilidad en la disposición del trabajo	V		V		V		
4	Mayor satisfacción laboral	V		V		V		
5	Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal	V		V		V		
6	Una mayor lealtad a la organización	V		V		V		
7	Aumento de la moral	V		V		V		
8	Disminución de los niveles de estrés	V		V		V		
9	Gastos mensuales reducidos	V		V		V		
10	Mayor tiempo pasado con la familia	V		V		V		
11	Disminución de días de enfermedad	V		V		V		
12	Mayor número de días de capacitación	V		V		V		
	<b>DIMENSIÓN 2: Afrontamiento de los desafíos en la Gestión del Trabajo Remoto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Trabajando más horas	V		V		V		
14	Cultura de equipo de teletrabajo diferente a la cultura de organización más grande	V		V		V		
15	Falta de asistencia organizativa en la configuración física del entorno de oficina en casa	V		V		V		
16	Falta de apoyo organizativo para la compra de la oficina en casa	V		V		V		
17	Cambio en la relación de confianza entre superior y teletrabajador	V		V		V		
18	Requerido para resolver problemas técnicos propios que normalmente serían resuelto por un especialista técnico en la oficina	V		V		V		
19	Conectividad de red problemática a la organización	V		V		V		
20	Aumento del número de dificultades de comunicación interpersonal con colegas	V		V		V		
21	Falta de inversión organizacional en nuevas tecnologías	V		V		V		
22	Mayor estrés experimentado por las familias	V		V		V		
23	Se requiere más atención para abordar las relaciones familiares	V		V		V		
24	Retroalimentación irregular del supervisor	V		V		V		
25	Ser pasado por alto para la promoción	V		V		V		

26	Sentimientos de aislamiento de la organización y compañeros de trabajo	V		V		V	
27	Falta de compromiso organizacional con el teletrabajo	V		V		V	
28	Salida no medida	V		V		V	
29	Comunicación problemática con los superiores	V		V		V	
30	Falta de expectativas claras establecidas por los superiores	V		V		V	
31	Poca facilitación organizacional del cambio al teletrabajo	V		V		V	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

15 de septiembre. del 2020.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Maritza Guzmán Meza. DNI: 06035574

Especialidad del evaluador: Metodólogo



Firma

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o c

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es c

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## Anexo 6. Rango de referencias del valor de Alfa de Cronbach

Criterio	Rango o valores estimados
No es confiable	0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.50 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Muy fuerte confiabilidad	0.90 a 1.00

Nota: La fuente se obtuvo de Soto (2014)

## Anexo 7. Cálculo para el tamaño de la muestra

Para establecer la muestra se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N = Población o universo

Z = Valor del nivel de confianza

p = Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q = Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e = Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

N= 92

Z= 95% --- 1,96

p= 50% --- 0,5

q = 50% --- 0,5

E= 5% --- 0,05

Reemplazando:

$$n = \frac{92*(1.96^2)*(0.5*0.5)}{(0.05^2)*(92-1) + (1.96^2)*(0.5*0.5)}$$

n= 75

La muestra final, según los resultados de la fórmula estadística correspondió a 75 Directivos y sub Directivos de tres redes de la UGEL 05 S.J.L









## Anexo 10. Autorización de aplicación de los instrumentos



*Escuela de Posgrado*

"Año de la universalización de la salud"

Lima, S.J.L. 7 DE NOVIEMBRE DEL 2020

Carta P. 721 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑORA**

Mgtr. Marita Lucía Robles Gonzales  
Coordinadora General de Redes Educativas de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho-El Agustino

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **CELMÍ MARTHA**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CELMÍ MARTHA** identificado(a) con DNI N° 07216972 y código de matrícula N° 7000363721; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**MANEJO TECNOLÓGICO, LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO DE LOS DIRECTIVOS, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

7.11.20



**Mag. Marita Lucía ROBLES GONZALES**  
Coordinadora General  
de Redes Educativas de la UGEL 05

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendelola 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax: (+51) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 842, Urb. Carlos Ríos, San Juan de Lurigancho. Tel.:(+51) 202 9030 Aro.:2593.  
**AJO** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+51) 202 9030 Aro.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1796 Tel.:(+51) 202 4342 Fax.: 2666.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 05

S.L-Lurigancho, 08 de Noviembre del 2020

**OFICIO N°**

Señor  
Dr. RAUL DELGADO ARENAS  
Jefe de la Unidad de Postgrado  
Universidad César Vallejo  
Filial Lima – Campus Lima Este  
Presente

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN  
DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE  
DATOS.

\*\*\*\*\*

Tengo el grado de agrado de dirigirme a Ud., por medio del presente a fin de saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que se ha aceptado a la Mg. **CELMÍ MARTHA** alumna de posgrado de vuestra distinguida casa de estudios para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para optar el grado de doctorado con la tesis de investigación titulado: **"MANEJO TECNOLÓGICO, LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO DE LOS DIRECTIVOS, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.**

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima

Mg. **MARITA LUCILA ROBLES GONZALES**  
COORDINADORA RED 07  
UGEL N° 05 - S.J.L.



## **Anexo11. Consentimiento informado**

### **Título de la investigación**

Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

### **Consentimiento informado**

Yo Martha Celmi, doctorando de la Universidad César Vallejo estoy investigando sobre: Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020.

Motivo por el cual le invito a participar de esta investigación. No tiene que decidir hoy si participar o no dado a que es totalmente voluntaria. Antes de decidirse, puede hablar con alguien que se sienta cómodo sobre la investigación. Si tiene alguna duda puede escribirme al siguiente correo [marthacelmi13@gmail.com](mailto:marthacelmi13@gmail.com)

El propósito de esta investigación fue determinar cómo incide el manejo tecnológico y liderazgo pedagógico en la gestión del Trabajo Remoto de los Directivos UGEL 05 S.J.L – 2020

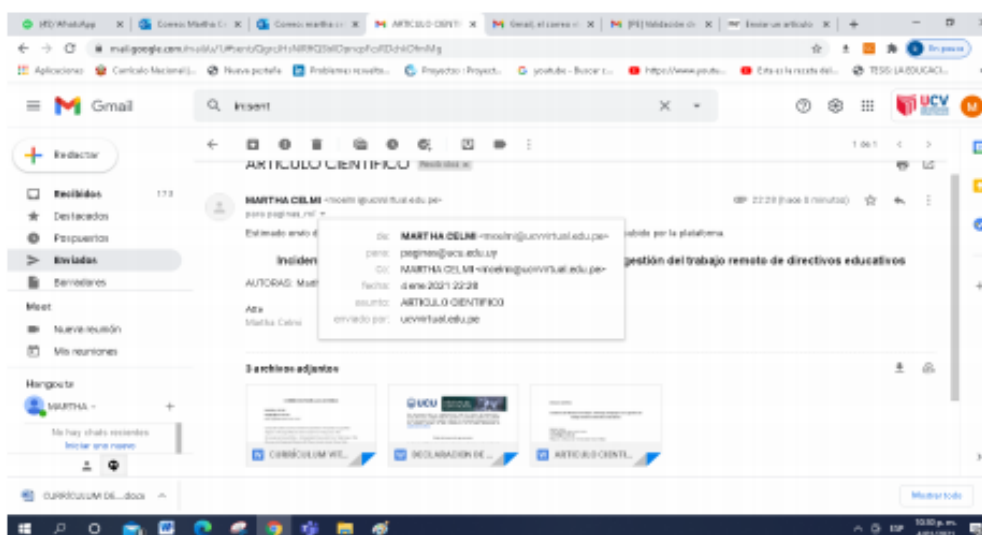
El investigador no compartirá la identidad de aquellos que participen en la investigación. La información que se recoja en este trabajo de investigación se mantendrá confidencial y será puesta fuera de alcance y nadie sino los investigadores tendrán acceso a verla. Cualquier información acerca de usted tendrá un número en vez de su nombre.

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de Consentimiento Informado SI

M/C

Firma del entrevistado

## Anexo 12. Envío de artículo a revista indexada



## Anexo 2: Declaratoria de autenticidad

Yo **Martha Celmi** Egresada de la Escuela de posgrado del programa académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


"Manejo tecnológico, liderazgo pedagógico en la gestión del trabajo remoto de los directivos, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020"

Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor Celmi Martha			Firma
DNI: 07216972			
ORCID: ( <a href="https://orcid.org/0000-0001-8132-1524">https://orcid.org/0000-0001-8132-1524</a> )			