



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Brecha Digital y Estilos de Liderazgo en Trabajo Remoto de Docentes  
de Educación Primaria de un Colegio Nacional, Huaraz 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Bustamante Malaver Nélica Esperanza (ORCID: 0000-0001-9987-9075)

**ASESOR:**

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (ORCID: 0000-0002-3835-8740)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por la salud y su fortaleza para seguir adelante.

A mi hijo Joaquín por su incondicional amor y apoyo en todo momento.

A mi hermana Marina, gran soporte moral en mis estudios de Posgrado.

## **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo, que medió acertadamente la continuidad de nuestros estudios en forma virtual en estos dos años de contexto de pandemia.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	32
3.2. Variables y Operacionalización .....	32
3.3. Población, muestra y muestreo.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.5. Procedimientos.....	36
3.6. Método de análisis de datos .....	37
3.7. Aspectos éticos .....	37
IV. RESULTADOS .....	39
V. DISCUSIÓN .....	54
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES .....	62
VIII. PROPUESTA.....	64
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	80

## Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de la Variable 1: Brecha Digital .....	33
Tabla N° 2 Operacionalización de la Variable 2: Estilos de Liderazgo .....	34
Tabla N° 3 Operacionalización de la Variable 3: Trabajo remoto .....	35
Tabla 4 Nivel de la variable 1 Brecha digital.....	39
Tabla 5 Nivel de la variable 2 Estilos de liderazgo .....	40
Tabla 6 Nivel de la variable 3 Trabajo remoto .....	41
Tabla 7 Nivel de las dimensiones de la variable Brecha digital .....	42
Tabla 8 Nivel de las dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo .....	43
Tabla 9 Nivel de las dimensiones de la variable Trabajo remoto .....	44
Tabla 10 Contrastación de Hipótesis general.....	46
Tabla 11 Estimaciones de parámetro .....	46
Tabla 12 Contrastación de Hipótesis específica 1 Compromiso organizacional ...	47
Tabla 13 Estimaciones de parámetro .....	48
Tabla 14: Contrastación de Hipótesis específica 2 Planeación de docentes.....	49
Tabla 15 Estimaciones de parámetro .....	49
Tabla 16 Contrastación de Hipótesis específica 3 Prueba piloto de docentes .....	50
Tabla 17 Estimaciones de parámetro .....	51
Tabla 18: Contrastación de Hipótesis específica 3 Autoevaluación docentes.....	52
Tabla 19 Estimaciones de parámetro .....	52

## Índice de Figuras

Figura 1 Distribución porcentual del nivel de la Variable Brecha digital .....	39
Figura 2 Distribución porcentual del nivel de la Variable Estilos de liderazgo .....	40
Figura 3 Distribución porcentual del nivel de la Variable Trabajo remoto.....	41
Figura 4 Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Brecha digital.....	42
Figura 5 Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo .....	43
Figura 6 Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Trabajo remoto.....	45

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en trabajo remoto de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021. Se realizó un diseño de tipo aplicada, descriptivo correlacional, causal. Se empleó la técnica encuesta en escala Likert, adaptada para variables de estudio: Brecha digital, Estilos de liderazgo, Trabajo remoto; sus dimensiones: compromiso organizacional, planeación, prueba piloto, autoevaluación. Se empleó cuestionario como instrumento: 15 preguntas para Brecha digital; 14 en Estilos de liderazgo y 12 a Trabajo remoto. Su muestra estuvo representada por 120 estudiantes. En función a resultados de la hipótesis general, se demostró influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en trabajo remoto de docentes con valor de Chi cuadrado de 228.165, Sig <0.00, coeficiente de Nagelkerke en 0,852, (Wald :4.360; Sig:0.037). En cuanto a hipótesis específicas, destaca la influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en la planeación de docentes con Nagelkerke =0,944 a diferencia de la influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en el compromiso organizacional de docentes con Nagelkerke= 0,607. Concluyéndose que existe influencia significativa y directa entre la brecha digital y estilos de liderazgo en el trabajo remoto de docentes; asimismo con todas las dimensiones: planeación, prueba piloto, autoevaluación y compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Brecha digital, estilos de liderazgo, trabajo remoto

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the influence of the digital divide and leadership styles in remote work of primary school teachers of a national school, 2021. An applied, descriptive, correlational, causal design was carried out. The Likert scale survey technique was used, adapted for study variables: Digital gap, Leadership styles, Remote work; its dimensions: organizational commitment, planning, pilot test, self-evaluation. A questionnaire was used as an instrument: 15 questions for Digital Gap; 14 in Leadership Styles and 12 in Remote Work. His sample was represented by 120 students. Based on the results of the general hypothesis, the influence of the digital divide and leadership styles in remote work of teachers was demonstrated with a Chi square value of 228.165, Sig <0.00, Nagelkerke coefficient of 0.852, (Wald: 4.360; Sig: 0.037). Regarding specific hypotheses, the influence of the digital divide and leadership styles on teacher planning with Nagelkerke = 0.944 stands out, as opposed to the influence of the digital divide and leadership styles on the organizational commitment of teachers with Nagelkerke = 0.607. Concluding that there is a significant and direct influence between the digital divide and leadership styles in the remote work of teachers; also with all the dimensions: planning, pilot test, self-evaluation and organizational commitment.

**Keywords:** Digital divide, leadership styles, remote work



## I. INTRODUCCIÓN

El planeta se ha visto afectado por un mal endémico de la Covid-19, impacto devastador por las miles de muertes, la forzada cuarentena y el cierre de instituciones educativas a nivel mundial, afectando los aprendizajes, la protección y bienestar de estudiantes; ante este contexto, los procesos educativos han demandado estrategias nuevas para adecuarse a una educación virtual y optimizar el servicio de la educación, siguiendo estándares de calidad que exige el mundo actual, sustentado por (Unesco, 2020), la educación es un fundamental derecho humano, centro de misión, vinculado a Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y otros; constituye un principio rector respaldado por la Agenda Mundial Educación 2030 -que reitera la importancia de garantizar acceso y culminación de los ciclos de enseñanza de calidad para todos; así como el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) -adoptado por la comunidad internacional al dotar a todos de conocimientos, competencias, valores que permita a todos dignidad al construir vidas propias y sumar a su sociedad-.

La (ONU, 2015) por su parte, en su 4° Objetivo de Desarrollo Sostenible promueve que todos deben constituirse en agentes centrales de cambio para orientar el apartado “4.c. En proyección al año 2030, acrecentar propuesta de calificados docentes para su formación en países de desarrollo” (p. 20); contribuyendo al acceso igualitario de todos para acceder por competencias a empleos decentes y promover actividades de emprendimiento, asegurando la formación profesional de toda persona así como vulnerables, sobre todo, de pueblos indígenas, promoviendo sus derechos con cultura de paz, valorando la diversidad cultural en sostenibilidad, educando con valores para vivir en armonía, adaptados a todo cambio. Los docentes adquieren el deber para con su sociedad, migrando su enfoque conductista al reflexivo y crítico, que lidere desde un estilo que impulse al empleo de nuevas estrategias para consolidar su accionar al logro de desempeños de todos sus estudiantes.

Según la (Unicef, 2021), el estado peruano, implementó el programa “Aprendo en casa”, que se vio limitada por la discontinuidad a la radio y televisión, su escasa implementación y la limitación de acceso en hogares sin electricidad: 9% de

alumnos. En pleno siglo XXI, plataformas digitales se constituían en solución temporal; a favor, intensa vida digital de escolares; en contra, limitada homogeneidad en habilidades digitales en docentes, piezas clave de todo proceso educativo. La misma situación en estudiantes: unos con internet y equipo de cómputo; otros compartían celular con padres y hermanos, limitada conectividad. La pandemia descubrió esta brecha; no, de lo urbano y rural o entre costa, sierra y selva; sino en estudiantes de una sección. Lo positivo, obligó al país a saltar al mundo digital; se comprendió que era obligación desarrollar habilidades tecnológicas para seguir a nativos digitales que aguardaban por enseñanzas y era imperativo fortalecer la infraestructura digital en áreas rurales y urbanas, amplificar el uso de equipos tecnológicos personales a todos e incorporar plataformas y aplicaciones que, pasado año y medio, aún no se establecen.

Según (Cepal, 2019), el Perú es el cuarto país de América Latina con menor acceso a Internet para poblaciones en pobreza extrema, responsabilidad no solo del estado, sino también del sector privado y de cooperación internacional a generaciones jóvenes. La experiencia de empresas eruditas en tecnología de información y comunicación para identificar herramientas y estrategias más efectivas de despliegue y adaptación de modelos de conectividad digital específicos para el sector educación resultaría clave para acelerar todo el proceso de alfabetización digital, ampliación de cobertura, desarrollo y modernización de infraestructura educativa digital en Perú; aunque, la educación virtual jamás podrá reemplazar beneficios de la presencialidad, la educación cara a cara debe regresar, pero requiere nutrirse del avance tecnológico; solo cerrando brechas digitales se podrá avanzar el gran planteamiento de la agenda global al 2030: Que nadie se quede atrás.

De acuerdo con (Sweidan & Areiqat, 2020), la tecnología moderna es influencia en todo aspecto de vida, revolución en información y conocimiento, propicia la división entre países ricos y pobres, conocida como "brecha digital"; desafío para países en desarrollo o pobres para estar al día con sistemas de información. El crecimiento de toda sociedad no implica la industria, sino el conocimiento, dependiendo de tecnología intelectual, en que el conocer constituya la fuerza motriz para el progreso. Toda sociedad debe tener conocimiento y estar

involucrada en producción, procesamiento y distribución de información; no obstante, la brecha se da por razones económicas, políticas, tecnológicas, financieras y socioculturales que, para superarla, el acceso a ella debe ser derecho humano básico, tener voluntad de aprender tecnología, pues las sociedades conectadas con cultura poseen servicio social invaluable al integrar etnias, nivel económico o edad ante la brecha digital de dispositivos, luz e Internet.

De acuerdo con (Abad-Segura, González-Zamar, & Vázquez-Cano, 2021), cerca de 1.600 millones de estudiantes en 190 países de todo el mundo se quedaron en casa, por lo que la pandemia afectó al 94% de la población escolar mundial. No solo el profesorado se tuvo que adaptar a nuevos entornos educativos digitales, sino toda la comunidad educativa sin plan previo y con recursos, no siempre, adecuados; los estudiantes enfrentaron el uso predominante de sistemas de gestión de aprendizajes en línea y aplicaciones tecnológicas; entidades educativas improvisaron con medios tecnológicos disponibles para permitir a estudiantes a continuar con su aprendizaje. Esta adaptación no fue fácil por desigualdades digitales y económicas en estudiantes, constituyendo una brecha digital compleja por variedad de factores demográficos, económicos, culturales, individuales, sociales que limitó el avance

Para (Attieha & Zouhairy, 2021), el liderazgo se ha constituido en tema de gran interés para investigadores en las últimas décadas, centrándose en los estilos que se ejerce con este; no obstante, escasamente se ha considerado a los seguidores para evaluar el quehacer del líder; ya que, el comprender y adaptarse a sus necesidades es esencial para el desarrollo de su éxito; ante el adverso contexto mundial, en el campo educativo, se dio una gran correlación positiva entre liderazgo carismático y la capacidad de liderar en crisis; líderes carismáticos emergen en tiempos de estrés. Según (López, 2021), los principales rasgos que distinguen el liderazgo pedagógico en el contexto de pandemia, implica la comunicación cercana, empática que genere un clima armónico con trato horizontal con visión compartida en trabajo colaborativo; no obstante, el estudio evidencia que, ante la virtualidad, se acrecentó esta brecha, más por limitada participación de familias que son parte de la comunidad educativo.

Según (Webber, 2021) los docentes ejercen rol central aunque no han ejercido acertado liderazgo en el adverso contexto virtual educativo; pero se han adecuado con creatividad y resiliencia para atender la pandemia y asegurar la continuación del aprendizaje de estudiantes ante masivo cierre de escuelas; la necesidad de un liderazgo docente que implemente la investigación para desenvolverse con acierto ante futuros escenarios similares. Así, (Sherman, 2021), en la visión de un eficaz liderazgo a través de diferentes perspectivas docentes para fomentar el cambio direccionando ante cualquier entorno, primó la adaptabilidad del maestro pese al contexto de pandemia siendo flexible y fluido; por ello, se requieren líderes atentos, concienzudos que descubran necesidades, se comuniquen en forma transparente con honestidad, apoyando en base a confianza con actitud ética. De acuerdo con (Arbañil, 2019), el logro de toda meta implica que vaya a la cabeza un líder, sino no podrá promoverse adecuado trabajo remoto entre quienes conforman la comunidad educativa, gran potencial, si se desarrollara para asumir con eficiencia desafíos del contexto. Para (Zegarra, 2019), el papel de líder es el rol de consolidación educativa de aprendizajes; no debe recaer solo en la administración de la institución; sino, en todos por el compromiso asumido, ejerciendo el rol de líderes que conllevará logros de metas establecidas, autorrealización profesional, motivará mejoras educativas.

Según (Semzezyn & Batista, 2021), los niños perciben de modo diferente a niñas en prácticas educativas de estilos de liderazgo en maestros; existe mayor frecuencia de niños que perciben a docentes como negligentes a diferencias de las niñas; otro estilo percibido por ambos grupos, el estilo permisivo, seguido del autoritario que ejerce coacción y control; percepciones ante negligencia de ejercicio docente en cuanto a demanda y respuesta en contexto virtual que amplía brecha entre agentes educativos docente y estudiantes, afectando la calidad de interacción y desarrollo en un nivel básico y esencial; asimismo, para (Yildizbas, 2017), el nivel de interrelación entre docentes y alumnos es esencial; incide en aprendizaje, experiencia, conocimiento, perspectiva y estado de ánimo positivo. Impulsa desarrollo integral, permite incentivos, promoción de conocimientos, habilidades y valores adquiridos con integridad en atmósfera e interacción positiva, democrática y social; no obstante, las brechas son significativas y requiere atenderse para forjar nuevos aprendizajes en un acertado vínculo entre docente y estudiante.

Para (Rodríguez, 2021), la brecha digital en educación virtual en el Perú se da en nivel alto; existe influencia de los aspectos tecnológicos en educación virtual que se constituye en una ineficaz forma remota, identificándose coexistencia baja y directa, generado por el aspecto económico que limita la educación virtual, revelándose correlación baja y directa; a su vez, la influencia de habilidades y dominio de herramientas digitales en educación remota se da en nivel medio, dado por el aspecto sociocultural virtual en correlación directa; aspectos que vienen a ser determinantes en la eficacia de una educación que ha llegado para quedarse; asimismo, (Cubas, 2021) sustenta que el desarrollo del proceso estudiantil de los educandos no está ligado a los procesos pedagógicos de enseñanza del docente, limitando el desarrollo de competencias en su formación hacia metas establecidas en el nivel básico, ampliándose la brecha y generando gran impacto en el trabajo remoto dado el contexto de pandemia.

Por lo expuesto, el presente estudio tiene como propósito determinar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el trabajo remoto de docentes ante el contexto actual, investigación que servirá como herramienta de investigación y análisis; ello, permitirá viabilizar una propuesta basada en el desarrollo de un acertado estilo de liderazgo, asimismo sustentar fundamentos teóricos de la importancia de establecer mayores vínculos entre estudiante y docente para reducir la amplia brecha establecida entre los agentes de la comunidad educativa.

En función a lo expuesto precedentemente, se formuló el siguiente planteamiento: *¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el trabajo remoto? Con la finalidad de determinar el nivel de brecha generada en los estilos de liderazgo que prevalezcan en docentes de nivel primaria.* Según (UCV, 2020), "la investigación sigue el método científico para contribuir a mejorar problemas del contexto social" (p.21). De acuerdo con (Abanto, 2018), la investigación es inherente al profesional comprometido con el quehacer de su especialidad, generando conocimiento científico hacia la transformación social. Este informe se sustentó en base a criterios de justificación señalados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) presentados de la manera siguiente:

Justificación teórica: según (Bass & Avolio, 1994), la teoría muestra que el líder inspira con su trabajo mancomunado, exigencia y visión hacia altas metas; con ser paradigma, estimula eficacia, gestión, reorganización con visión de vanguardia en mejora de operaciones y mejor uso de recursos humanos; así, (Bass, 1985) establece estilos positivos de liderazgo que centra ideales de desarrollo que deben reducir la brecha digital en el trabajo remoto. Según (Prince, 2021), la desventaja del acceso a recursos tecnológicos por desconocimiento o limitada conexión a internet ha puesto de manifiesto desigualdad educativa en acceso a recursos del trabajo remoto, pese a que la educación es derecho y protege la equidad. Aspectos escasamente investigados ante el contexto actual; lo cual explica, fundamenta y asegura vigencia teórica del desarrollo del conocimiento al campo pedagógico.

Justificación social: Esta investigación ratifica el fundamental alcance de abordar el tema de las brechas educativas expuestas durante el trabajo remoto por Covid-19; su repercusión de interrelación personal, social y académico; así como el aporte del liderazgo en el quehacer pedagógico. Estudios de necesaria atención para impulsar soluciones con diversas estrategias en la reducción de estas brechas; asimismo, las prácticas positivas de liderazgo, según (Sun, 2019) para que calificados docentes se constituyan en promotores de cambio (ONU, 2015) y contribuir a un acceso igualitario para todos. Con respecto al liderazgo (Maslow, 1991), fundador de la psicología humanista, plantea que el líder destaca en el contexto social por sus capacidades, dinamismo, objetividad, creatividad, talento, espontaneidad, servicio y trabajo arduo para dar apoyo ante la adversidad con inquebrantable compromiso, integridad, ética e independencia de espíritu.

Justificación práctica: se desarrollan aspectos tecnológicos y científicos que parten de la problematización, análisis y sistematización que brindará aportes y servirá de apoyo a futuras investigaciones de estilos de liderazgo desarrollados en fases híbridas de trabajo presencial y virtual de la labor pedagógica del contexto actual que oriente mayor desarrollo, reduciendo toda brecha (Saavedra, 2021); asimismo, reafirma al docente que desarrolla diversos aprendizajes siendo paradigma por sus habilidades intrapersonales e interpersonales al ejercer un acertado liderazgo hacia el crecimiento de su identidad, entendiendo su labor como servicio a sus estudiantes y a su sociedad (Gambarini & Cruz, 2018).

Justificación metodológica: Según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), el (BID, 2017) sustenta que las competencias fundamentales pensamiento estrategia crítico, creatividad e innovación, resolución problemas y toma de decisiones, están adheridas a la investigación vinculada a los requerimientos del contexto actual. Un líder desarrolla investigación constante, capacidad de análisis, indispensables al quehacer pedagógico; el método va con la investigación dada y de investigadores que realizarán indagación de amplia información; el presente estudio puede orientarse a niveles más explicativos mediante diseños experimentales a fin de aplicarse, promoverse y desarrollarse.

Por ende, el Objetivo General de la presente investigación es Demostrar la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en trabajo remoto de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; así como sus Objetivos Específicos: a) identificar la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el Compromiso organizacional de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; b) Identificar la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el Planeación de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; c) Identificar la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el Prueba piloto de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; d) Identificar la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el Autoevaluación de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021.

En cuanto a la Hipótesis General: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en trabajo remoto de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; con respecto a las Hipótesis Específicas: a) La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en el Compromiso organizacional de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; b) La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Planeación de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021; c) La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Prueba piloto de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021;d) La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Autoevaluación de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el entorno científico, existen escasas investigaciones acerca de la brecha digital y estilos de liderazgo que han influido significativamente en el trabajo remoto de estudiantes de nivel básico durante el contexto de pandemia vigente aún; no obstante, independiente una de la otra, tanto internacionales como nacionales, en las que se han expuesto brechas sociales, económicas, educativas en amplios sectores de la población peruana, así como un estilo de liderazgo que se adecúe y oriente al cambio positivo en acertada interrelación durante el trabajo remoto; por ello, a continuación se exponen los siguientes estudios que sustentan el estudio en función a sus enfoques y principales dimensiones en una aproximada vinculación.

En Lima, (Narcizo, 2021), en su artículo de investigación su objetivo cuyo objetivo fue mostrar la desigualdad en educación digital latente debido a limitadas políticas educativas; investigación básica, cualitativa; diseño sistemático; muestreo de documentos normativos del Minedu y Unesco de problema de labor educativa en crisis sanitaria y sociedad digital; resultado evidenció existencia de brecha digital por nivel económico, ubicación geográfica: urbano, rural; concluyó que la pandemia ha evidenciado gran desigualdad en educación virtual, tecnología, conexión a internet, elementos de vital importancia para cerrar brecha digital en Perú. Ello devela una situación de amplia brecha de escenario presencial al virtual en clases remotas que afectó a estudiantes, comprobando inequidad educativa en que seis de cada diez hogares sufren esta necesidad. Estudio que expone situación en Perú que debe superar limitantes, objeto coincidente con la presente investigación.

En Lima, (Anaya, Montalvo, Ignacio, & Arispe, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo fue estudiar factores que acentuaron brechas digitales en escuelas rurales de Perú ante el contexto de pandemia, políticas de inclusión y recomendaciones; estudio cualitativo, analítico, descriptivo, exploratorio con elementos comparativos entre urbano y rural, región andina; datos sistematizados en tópicos: concluyen que brechas digitales entre estudiantes de escuelas urbanas y rurales están asociadas a factores que acentúan: baja velocidad de conexión, limitada presencia de red fija en áreas rurales; uso predominante en estudiantes de dispositivos móviles no adecuados, modalidad prepago de escasa capacidad,



apropiación de tecnología en estudiantes de áreas urbanas desde temprana edad, evidenciándose carencias de empleo de computadoras, incluso de profesores en áreas rurales, elevados costos de servicios fijo o móvil de internet, inadecuada formación docente. Estudio expone necesidad de potenciar el binomio conectividad y formación docente para empleo de tecnologías y diálogo intercultural, así como la extensión de conectividad y equipos en estudiantes con estas carencias.

En Venezuela, (Prince, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo, analizar consecuencias de brecha digital como obstáculo a derecho a educación en pandemia; estudio enfoque cualitativo y diseño documental con análisis de textos; se determinó que brecha digital devela falta de equidad de ciertos grupos sociales en acto educativo por limitados recursos tecnológicos, pese al derecho de equidad; concluyó que, ante incidencia de Covid-19 y brecha en contexto educacional, es oportunidad de cambiar viejos esquemas y prepararse ante situaciones similares. Estudio muestra inequidad palpable en sociedades de diversas situaciones y que debe abordarse para desarrollar la equidad de acceso a la educación en el futuro.

En Jordania, (Alawamleh, Al-Twait, & Al-Saht, 2020), artículo de investigación que explora si aprendizaje en línea tiene efecto en comunicación en profesores y estudiantes de modo negativo, si aprendizaje en línea afecta productividad de estudiantes; metodología investigación cuantitativa; encuesta semiestructurada on line; técnica muestreo aleatorio; resultados: estudiantes prefieren clases en aula falta de motivación, comprensión de material, disminución niveles de comunicación entre estudiantes e instructores, sentimiento de aislamiento; impacta perspectiva; investigación con punto de vista de estudiantes ayudará a comprender problemas y dar soluciones efectivas. Docentes deben comunicarse en canales informales (grupos de chat, llamadas de audio, videollamadas), canales formales (plataformas en línea, correo electrónico). Docentes deben alentar a estudiar con diferentes tipos de incentivos [trad.]. Estudio que coincide con los objetivos del presente estudio en desarrollar acciones durante trabajo remoto para reducir todas las brechas.

En (Jain, Lall, & Singh, 2020), en su artículo de investigación cuyo objetivo, analizar opiniones de docentes afectados, marco de tres brechas: acceso, uso y brecha de habilidades pedagógicas; técnica: encuesta en línea; a una población de

550 maestros de Delhi; muestra: 288; concluyen: desigualdades entre escuelas privadas y públicas se agudizan con paso a educación en línea; se ve agravado por estudiantes de sectores débiles de sociedad que se tornan difíciles de alcanzar y maestros no pueden apoyar a estudiantes con difícil acceso, se ven afectados por pandemia. Datos muestran que profesores no han sido capacitados en pedagogías en línea. Empresas de tecnología educativa con graves consecuencias sin solución relevante a situación de estudiantes o maestros con difícil acceso a comunidades. Estudio coincide en brechas ante trabajo remoto.

En Lima, (Meza & Ramos, 2021), en su artículo de investigación cuyo objetivo fue conocer la percepción acerca de estilos de liderazgo a partir de opinión de docentes de Ugel 6 Ate; investigación con enfoque cuantitativo; análisis estadístico descriptivo; instrumento de 56 ítems; escala de Likert; resultados muestran percepción negativa del accionar docente; concluye en que existen tres estilos de liderazgo: el autoritario, el democrático y el liberal; predomina liderazgo autoritario, seguido de estilos democrático y liberal. Investigación que infiere que contexto institucional es impositivo de limitado diálogo abierto sin oportunidad a opinar; estilo de liderazgo que debe orientar la reflexión como expone este estudio. **1**

En Chiclayo, (Laines, 2021), en su tesis cuyo objetivo, determinar correlación existente entre liderazgo directivo y educación remota; investigación de tipo básica, no experimental, transversal, correlacional; población y muestra a 23 docentes; se recolectaron datos con cuestionario a través de formularios Google para cada variable de estudio, validado por tres expertos y confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,89 y 0,95; se realizaron tabulaciones en programa estadístico SPSS versión 26; análisis de Spearman, significancia de 0,872; correlación positiva muy baja; se concluye que existe correlación no significativa entre liderazgo directivo y variable de educación remota; investigación muestra que nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto y la educación remota en un nivel regular. Estudio que demuestra variable liderazgo directivo y educación remota presentan una correlación positiva muy baja, aspecto que se plantea como brecha de este contexto en la presente investigación.

En Arequipa, (Gómez, 2021), en su tesis cuyo objetivo fue analizar la relación entre liderazgo de servicio de profesores y rendimiento académico de sus estudiantes; estudio no experimental, transversal, de naturaleza cuantitativa correlacional; técnica: instrumento escala de Likert; cuestionario Servant Leadership (SL-28) para cuantificar liderazgo de servicio; rendimiento académico; investigación se aplicó en contexto virtual; se concluye que existe relación positiva entre variables liderazgo servidor y rendimiento académico; relación positiva entre variables, se debe profundizar en estudio del liderazgo de servicio muy adecuado a grandes grupos; para ejercer plenamente y forme mayor relación con rendimiento académico para favorecer el empoderamiento y beneficio a la comunidad académica.

En Emiratos Árabes Unidos, (Ahmad, Alhammadi, & Jameel, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo fue examinar el papel mediador de la cultura nacional (distancia de poder, colectivismo, evitación de la incertidumbre) entre estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-fair); su enfoque cuantitativo, técnica: cuestionario; muestra: 326 encuestados de universidades de EAU; emplearon paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) y modelado de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) para probar hipótesis del estudio; resultados revelaron que cultura nacional media la relación entre liderazgo transformacional, transaccional, laissez-fair y la satisfacción laboral; asimismo, estilos de liderazgo afectan satisfacción laboral entre personal. Estudio que coincide con la hipótesis de la presente investigación en estilos del líder.

En Malasia, (Hamzah, Nasir, & Wahab, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo, identificar el nivel de liderazgo digital de directores, nivel de prácticas de enseñanza digital de docentes; estudio cuantitativo con enfoque encuesta transversal; población: 4450 docentes escuelas secundarias nacionales; muestreo: 402 maestros; Instrumentos: dos cuestionarios; confiabilidad registró un alto índice de Cronbach Valor alfa ( $\alpha$ ) de 0,93. Análisis cuantitativo de datos: programa SPSS versión 27; análisis inferencial y regresión múltiple; hallazgos muestran que nivel de liderazgo digital de directores y práctica de enseñanza digital de maestros es de alto nivel; correlación positiva entre ambos es moderada; capacidad para planificar y organizar programas de liderazgo digital es importante y ayudaría a mejorar el

rendimiento académico de estudiantes a pesar de crisis pandémica. Estudio coincidente en perspectiva de enfoque de digitales aprendizaje, indispensable en trabajo remoto, con la presente investigación.

En Israel, (Masry-Herzallah & Stavisky, 2021), en su artículo, cuyo objetivo fue determinar relación entre estilo de liderazgo y enseñanza mediada por docentes escolares; población de 331 maestros judíos y árabes; expresaron actitudes de liderazgo directores, calidad comunicativa, y éxito de enseñanza en línea; resultados: correlación positiva entre directores, estilo de liderazgo transformacional y éxito de enseñanza en línea, la calidad comunicativa en escuela, mediaron correlación; maestros judíos informaron éxitos en enseñanza en línea a través de calidad comunicativa; concluyeron en hallazgos con implicaciones significativas en mejorar organización, efectividad, transición de aprendizaje en línea, y singularidad cultural de sectores [trad.]. Estudio que coincide por los logros dados en el aprendizaje pesar del trabajo remoto, la significativa mejora a pesar del cambio drástico de aprendizaje tradicional frontal al aprendizaje en línea.

En Barcelona, (Crespo & Weise, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo fue analizar liderazgo del docente en proceso de enseñanza y aprendizaje en aula; investigación descriptiva, diseño no experimental y documental; instrumento de 60 ítems; escala tipo Likert; validado por expertos y prueba piloto, índice Alfa Cronbach: 0,99; coeficiente de correlación Pearson: 0,694 y 0,721; muestra de docentes; resultando correlación positiva directa y buena entre liderazgo docente y gestión pedagógica; concluyen que gestión pedagógica de docentes es efectiva a partir de adecuada planificación, ejecución de estrategias y evaluación del aprendizaje. Estilos de liderazgo que prevalecen: transformacional y prosocial; en menor proporción, autocrático y liberal. Estudio que destaca algunos de los estilos de liderazgo, vinculados a la presente investigación.

En Somalilandia, (Setiawan, y otros, 2021), en su artículo de investigación su objetivo fue explorar impacto de estilos de liderazgo en rendimiento de empleados Ministerio de Educación y definir estilos: autocrático, transformador, democrático, transaccional; analizándose cada liderazgo en eficiencia de empleados; se empleó cuestionario a 77 participantes; paquete metodológico social Science (SPSS)

versión 20 base de datos; porcentaje Chi-cuadrado y análisis de regresión; tablas, diagramas, gráficos para análisis de datos; hallazgos demostraron que liderazgo autocrático tiene efecto perjudicial en eficiencia, refleja alto ausentismo, baja moral, disminución de satisfacción laboral; aplicación de líder transformador y transaccional tiene efecto positivo e importante en éxito de trabajadores, alta moral, eficiencia y compromiso de empleados; concluyen: liderazgo democrático, transaccional y disruptivo, conexión positiva con desempeño de empleados; ante modelo autocrático, relación negativa. Estudio expone que líderes exitosos facilitan trabajo con capacidad y compromiso. La investigación sugiere que estilos de gestión y motivación del personal son factores clave en desempeños.

En Turquía (Karakose, Polat, & Papadakis, 2021), en artículo de investigación cuyo objetivo fue investigar perspectivas y experiencias de docentes; investigación cualitativa, estudios de caso; muestreo: 89 docentes; empleó análisis de contenido; resultados de investigación revelaron que nivel de uso de tecnologías digitales se incrementaron; maestros se adecuaron a pandemia; se determinó que directores apoyan toda transformación digital y desarrollo profesional basado en la tecnología, contribuye a cultura de aprendizaje digital en las escuelas; resultados revelaron que habilidades de liderazgo digital de directores se agruparon en tres categorías: uso de tecnología, habilidades gerenciales e individuales; realizar transformación digital en contexto educativo, agentes de escuela deben demostrar liderazgo digital y apoyar activamente a establecer cultura de aprendizaje digital en escuelas [trad.]. Estudio que coincide con la perspectiva de la presente investigación.

En Estados Unidos, (Coquyt, 2021), cuyo objetivo, determinar con precisión cómo algunos líderes han adecuado su liderazgo en medio de contexto de pandemia. No hay puntos de referencia a seguir que orienten a líderes a liderar y asumir decisiones en la calidad de educación y aprendizaje de estudiantes usando tolerancia como marco; estudio cualitativo de caso como método; muestra: pequeño grupo de superintendentes liderando en pandemia; fuentes de información: entrevistas, videos, anuncios y planes de aprendizaje; resultados determinan que desafío a ser superado con habilidades de liderazgo y organización necesitaron acceso a una medida de control [trad.]. Estudio que coincide con la presente investigación en relevancia a las acciones del líder.

En Bulgaria (Kwatubana & Molaodi, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo fue determinar estilo de liderazgo para apoyar bienestar de docentes; en base a datos de artículos enfocados a bienestar y liderazgo con cuatro frases: manejo de crisis en escuelas; durante Covid-19; estilos de liderazgo; destacan dos prácticas: liderazgo distribuido y compasivo; concluyen: fomentar inclusión para unificar escuelas, diseñar medios para mantener unidad en miembros de contexto educativo, ayudar a navegar ante crisis sanitaria, aislamiento social exige cultura colaborativa, ofrecer enseñanza sostenible, actividades de aprendizaje; impulsar líderes que minimicen impacto para abordar con normalidad incidencias, aspectos que reducirían brecha entre estudiantes y docentes objeto de esta investigación.

En Costa Rica, (García-Martínez & Cerdas-Montano, 2019) en su artículo de investigación cuyo objetivo fue analizar estilos de liderazgo en centros educativos; metodología cuantitativa empírico-analítico; diseño transversal; cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) a muestra: 125 directivos con prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, coeficiente de 0,74; concluyen: estilo de liderazgo transformacional predominante, cimienta trabajo colaborativo, favorece participación de propuestas ante requerimientos. Sigue el estilo transaccional; fortalecimiento de liderazgo pedagógico hacia trabajo colaborativo que impulse procesos identitarios, a logro de metas conjuntas hacia calidad educativa. Estudio que coincide en destacar la labor del líder educativo en ejercicio del marco ético y aceptación como elemento relevante hacia la mejora de su entorno educativo.

En Miami, (Nieto, Pérez, & Mondragón, 2021), en su artículo investigación cuyo objetivo fue aproximarse a experiencias del personal directivo de instituciones; con método de enfoque cualitativo; diseño fenomenológico hermenéutico; técnica observación participante y entrevistas; sus resultados: soporte emocional implica procesos de reflexión, elementos relevantes para influir positivamente en entidades educativas; concluyen que rol del líder es independiente del estilo de liderazgo, fundamental en objetivos institucionales, mejora calidad de enseñanza, aprendizaje de estudiantes en pandemia y ante dificultades tecnológicas de trabajo remoto. Es fundamental promover el dominio de nuevas herramientas tecnológicas vinculadas al quehacer docente a través de un plan de capacitación en materia de liderazgo.

En Lima, (Cubas, 2021) en su tesis cuyo objetivo fue determinar el impacto del trabajo remoto en rendimiento académico de estudiantes; investigación básica, aplicada; enfoque cuantitativo explicativo; diseño no experimental correlacional; población de 86 estudiantes, aplicó cuestionario de variable trabajo remoto con formulario; variable rendimiento empleó con acta de notas de docente; validez de instrumento juicio de expertos para medir el nivel de fiabilidad de variables, alfa de Cronbach 0.446 estimó solidez de instrumento y notas de registro; concluyó: estudiantes no se desarrollaron exitosamente y no están influenciados por desempeño docente en trabajo remoto. Estudio que no coincide con la hipótesis de la presente investigación en brechas de trabajo remoto y su influencia en aprendizaje de estudiantes.

En Arequipa, (Velásquez & Santos, 2021), en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia del trabajo remoto en desarrollo de la educación física en estudiantes de primaria; enfoque de investigación cuantitativo; tipo de nivel descriptivo correlacional; técnica de la encuesta, instrumento cuestionario; población y muestra de 35 estudiantes; prueba de la hipótesis, correlación de Pearson programa SPSS; se concluye que, sí hay influencia del trabajo remoto con estrategia aprendo en casa en área de educación física del 71.4% de estudiantes indica que no le gusta desarrollar actividades en forma remota; un 28.6% indica que, sí, le gusta; es decir, la mayoría de estudiantes desea el retorno físico del área de educación física, ya que el maestro en etapa presencial da indicaciones para realizar actividades; en la etapa virtual (trabajo remoto), el estudiante tiene que leer los pdf que el docente envía con metas, propósitos, indicaciones, autoevaluación y otros a desarrollar. Estudio que coincide con las hipótesis vertidas en la presente investigación de limitaciones en el trabajo remoto y, por ende, la generación de brechas para logro de aprendizajes.

En Junín, (Mercado & Pacheco, 2021), en su tesis cuyo objetivo fue delimitar el nivel de relación entre la participación de actores educativos y empoderamiento en trabajo remoto de docentes; diseño de tipo básica; nivel descriptivo correlacional; no experimental de corte transversal; enfoque metodológico cuantitativo; cuestionarios validados con nivel de confiabilidad; muestra de 25 docentes; se concluye en el nivel de relación entre actores educativos y trabajo

remoto; se halló relación positiva y magnitud moderada ( $Rho = 0.667$ ,  $p = .000 < .05$ ); a mayor participación de actores educativos, mayor empoderamiento trabajo remoto en centros educativos, utilizando recursos tecnológicos y garantizando la educación en el marco de un contexto de aislamiento por seguridad sanitaria. Estudio que coincide en las perspectivas trazadas de la presente investigación de empoderar el quehacer pedagógico para acortar las brechas en el trabajo remoto con estudiantes.

En México, (Juárez-Díaz & Perales, 2021), en su artículo de investigación, cuyo objetivo fue describir experiencias y emociones de enseñanza remota de emergencia; muestra: 26 docentes de inglés y 32 inglés como lengua extranjera; técnica: cuestionario en línea con preguntas abiertas, análisis de contenido semidireccional; mayoría de docentes y todos los estudiantes informaron sentimientos negativos, vinculados a enfoque de entregar contenido sin interacción y con acceso insuficiente a Internet, autonomía de algunos permitió superar el desafío, profesores con formación educar en línea informaron de mejores experiencias; así, universidades y el estado deben brindar más capacitación y equipamiento para cerrar la brecha digital y garantizar una enseñanza remota de emergencia efectiva. Investigación que coincide con perspectiva de acortar las brechas en trabajo remoto de este estudio.

En EEUU (Yang, y otros, 2021), en su artículo de investigación cuyo objetivo fue determinar efectos del trabajo remoto en contextos de pandemia; con datos recopilados pasivamente y anonimizados por Workplace Analytics de Microsoft. Microsoft Teams es un software de colaboración que permite a empleados realizar llamadas de video / audio, teleconferencias de video / audio, mensajería instantánea y compartir archivos; uso de datos cumple con leyes de privacidad; muestra: 61,182 empleados de Microsoft en EEUU para estimar efectos causales en colaboración y comunicación; resultados muestran que trabajo remoto en toda empresa generó que la red de colaboración de trabajadores se volviera más estática y aislada, con menos puentes entre partes dispares; hubo disminución en la comunicación sincrónica y aumento en comunicación asincrónica; juntos, estos efectos dificultaron diversos aspectos [trad.]. Estudio muestra que antes de trabajo remoto, empleados podían participar en reuniones en persona o llamadas de video



y audio; ante cambio al trabajo remoto, toda reunión se llevó a cabo en totalidad con llamadas de video / audio. Un contexto con repercusiones a diferencia de Perú con prioridades por falta de conexión, escaso dominio tecnológico, aspecto cultural.

*Con respecto a las bases teóricas y científicas de los enfoques de Brecha digital*, para (Sweidan & Areiqat, 2020), brecha digital o brecha de información sigue siendo amplia entre los que tienen y los que no tienen. Su acceso se debe al conocimiento y capacidad para utilizar tecnologías de información. Según (Prince, 2021), la labor pedagógica y social ha demostrado desequilibrios en oportunidades por desigual acceso a tecnologías de información, limitada conexión por economía, vulnerables por razón cultural, geolocalización; limitados derechos culturales. Acceso al estudio presenta obstáculos por la pandemia y ha generado la brecha digital y graves consecuencias a la educación como derecho humano universal. Según (Sanders & Scanlon, 2021), la brecha digital diferencia a quienes tienen el privilegio de acceder y utilizar tecnología en comparación con otras por variedad de factores como equipos computado o celular, Internet de alta gama, alfabetización digital. Diferencias por acceso, habilidades, oportunidades económicas. El Internet de alta velocidad, herramienta clave de probabilidad para mayor contacto. Su uso aumenta intercambio masivo de información: escribir cartas, llamadas telefónicas, enviar correos, chat, etc. Quienes no usan Internet en casa por conocimientos inadecuados o por falta de acceso, es menos probable que sean cívicamente activos, generando efectos negativos en su participación e integración.

Las dimensiones propuestas por (Abad-Segura, González-Zamar, & Vázquez-Cano, 2021) de brecha digital o desigualdad social en individuos, aborda: (1) "Acceso" (disponibilidad de tecnología y conexión a Internet), (2) "Uso efectivo" (frecuencia de tecnología) y (3) "Envoltura social" (utilizar TIC en fines distintos). Entre las brechas digitales por naturaleza y otros factores: (a) Acceso a tecnología, (b) Competencia digital, (c) Actitudes en tecnologías. Estas brechas implican nivel socioeconómico y cultural, diversidad funcional, contexto rural y urbano, género, raza, etnia. Factores que antes de la situación pandémica, representaba un gran desafío social en colegios que debían desarrollar estrategias efectivas para equilibrar oportunidades sociales y de aprendizaje entre estudiantes por falta de equidad de oportunidades, aumento de vulnerabilidad de grupos en riesgo,

limitación de acceso a recursos tecnológicos; falta de formación previa en competencias digitales, ausencia de oportunidades en hogar, desigualdad por desconexión digital en contexto rural ante lo urbano.

Según (Quiso, 2020), brecha digital viene a ser la desigualdad en acceso y uso del servicio de internet, generando amplia exclusión social y perpetuando la pobreza entre los menos favorecidos en oportunidades de desarrollo. Las causas que limitan son el alto costo del servicio de internet, el no contar con equipo tecnológico, falta de energía eléctrica, desconocimiento del manejo de internet y equipos. Por su parte, (Cabero-Almenara & Ruiz-Palmero, 2017) plantea que el problema de brecha digital más que ello es desigualdad social y económica que produce brecha digital. Dotar de conectividad a la sociedad no resolverá el verdadero reto, que personas se empoderen de la red para actividades sociales y educativas; la administración educativa es eje para lograr inclusión digital; atender de manera eficaz a aquellos contextos sociales desfavorecidos en aspectos de competencia digital e inclusión social; insistir en conocer habilidades que poseen sujetos en el empleo de TIC y formular planes de formación y capacitación en competencia digital, minimizando brecha cognitiva de diferencias entre aquellos con capacidad de utilizar destrezas digitales no lo llevan a cabo; adoptar medidas para promover que consumidores de información pasen a ser prosumidores.

Por su parte, (Umaña, 2021), la brecha digital agudiza contrastes entre grupos culturales y sociales, países, regiones, quien no está conectado estará excluido de modo cada vez más intenso y amplio; según (PNUD, 2017) la desigualdad puede observarse desde dos perspectivas, desde diferencias objetivas y de oportunidades entre grupos sociales y desde anhelos de justicia e igualdad social en la vida diaria y en discusión pública. La desigualdad de acceso y de uso de TIC se da en hogares según niveles socioeconómicos como escuela; estudiantes de estratos altos tienen mayor acceso a herramientas y a estar conectados a internet; a diferencias de otros que pertenecen a estratos socioeconómicos bajos; a pesar de implementar nuevos entornos de aprendizaje inclusivos, las desigualdades históricas constituyen una condición a priori; por ello, se debe pensar en un sistema educativo que promueva competencias en el contexto socioeconómico e implicancias en el desarrollo social. Es indispensable devolverles a las entidades educativas la oportunidad de formar

reflexivos ciudadanos y participativos, comprometidos con su desarrollo, el anhelo de libertad y bienestar común con el fortalecimiento de capacidades, oportunidades, espacios acordes a necesidades de cada uno de los estudiantes de todo el país. Desde la perspectiva de (Gomez, Alvarado, Martínez, & Díaz, 2021), se entiende por brecha digital a la desigualdad de acceso a Internet y Tics; brecha entre hogares, individuos, áreas geográficas y negocios en distintos aspectos socioeconómicos con relación al nivel de acceso y oportunidades por la amplia variedad de actividades en procesos pedagógicos, actual revolución tecnológica que ha propiciado un nuevo tipo de desigualdad digital que afecta especialmente a las poblaciones menos favorecidas. De acuerdo con (Anaya, Montalvo, Ignacio, & Arispe, 2021), el retraso en el aprendizaje por pandemia y escasas políticas de inclusión digital por abandono del sistema escolar al reducir ingresos anuales afecta más a estudiantes de áreas rurales; brechas digitales al reducirse competitividad entre área urbana y rural por desigualdad de oportunidades para estudiantes peruanos con baja velocidad de conexión, limitada red fija en áreas rurales; uso predominante de dispositivos móviles no adecuados en modalidad prepago con escasa capacidad; reducción de apropiación de tecnología por estudiantes de áreas urbanas desde edad temprana y de profesores, evidenciando carencias de Pc en áreas rurales; elevados costos de servicios fijo o móvil de internet; pese a que el estado peruano realiza esfuerzos para impulsar masificación en el país del uso de banda ancha y ampliar conexión a servicios de internet; su implementación se hace morosa frente a su urgencia para la reducción de brecha digital, necesidad de conectividad y formación docente para uso de TIC y diálogo intercultural en procesos de aprendizaje.

La variable de Brecha digital expone tres dimensiones propuestas por (Quiso, 2020), las cuales son; brecha de infraestructura, asociada a la ausencia de cobertura digital por condiciones geográficas o de inversión en materia de infraestructura; brecha de acceso, asociada a las personas que habitan en zonas con alcance de conectividad a internet, pero no logran acceder por falta de solvencia económica. Por último, la brecha de uso la cual se compone de las personas con conexión e infraestructura, pero no acceden a estas porque no cuentan con el conocimiento para aprovechar los recursos digitales. En cuanto a

sus dimensiones: brecha social que implica diferencia en el acceso a la información entre pobres y ricos en cada país; brecha global que marca diferencia entre países desarrollados y en vías de desarrollo en el uso de tic; brecha democrática que diferencia entre quienes utilizan los tics para movilizarse y participar en la esfera pública (Norris, 2001) citado por (Gomez, Alvarado, Martínez, & Díaz, 2021).

**Con respecto a las bases teóricas y científicas de los enfoques de Estilos de liderazgo docente**, según el (DLE, 2021), *liderazgo* incluye tres acepciones, las dos primeras explican naturaleza y características del líder; parte del inglés *leader* que direcciona, conduce y va a la cabeza en todo contexto social, político, colectivo; para (Guevara, 2019) *líder* es referente por su gama axiológica, emplea mensajes eficaces para orientar a discípulos al logro de objetivos delimitados; (Gambarini & Cruz, 2018), exponen que *liderazgo* es originario del inglés «*lead*» que significa capacidad de conducir personas hacia objetivos alcanzables, dirección compartida; según (Kotter, 1988) citado por (Soto & Cárdenas, 2017), “proceso de orientación a equipos hacia determinada dirección con recursos positivos y no represivos; se orienta con eficiencia hacia metas evaluando lo más idóneo para todos, impulsando al trabajo con entusiasmo” (p. 142); a su vez, (Torres, 2020) determina que el *líder* es cauto en sus acciones para evitar repercusiones, posee nivel ético y una gama de estrategias en los aspectos cognitivo, conductual, actitudinal para fortalecer a su equipo con su visión inspiradora, eficiencia, congruencia en sus palabras y acciones para resolver problemas en actitud perseverante y activa para desarrollar un bienestar social.

según (Minedu, 2017), el líder pedagógico orienta a transformar el país con procesos educativos que implican estrategias acordes al contexto contemporáneo; este conjunto de prácticas pedagógicas e innovadoras busca facilitar, animar, orientar y regular lo complejo al delegar, cooperar y formar docentes, directivos, funcionarios, especialistas de educación, dinamizar organizaciones educativas y recuperar sentido y misión pedagógica a partir de objetivos de logro de aprendizajes significativos en espacios adecuados; no, es suma de aulas desconectadas entre sí; integra recursos, acciones planificadas, gestiona currículo, promueve trabajo en equipo, sugiere ideas innovadoras, comunica experiencias exitosas, monitorea

implementación de acciones educativas, orienta logro de metas, procesa información para decisiones oportunas.

Según (Nieto, Pérez, & Mondragón, 2021), el liderazgo es la capacidad de influencia que tiene un individuo a un grupo social de ejercer actividades a metas trazadas ante entornos del actual trabajo remoto hacia la obtención de metas organizacionales, consolida comunicar y colaborar para mejorar desempeño laboral en armonía, solidaridad y solventar necesidades educativas. Según (Crespo & Weise, 2021), el liderazgo pedagógico centra el aprendizaje de calidad, impulsando cultura en docentes para que sean gestores de mejoras académicas en motivación, conducción, orientación y apoyo a sus estudiantes; optimizando procesos educativos en gestión pedagógica con principios educativos que impulsen buenas prácticas docentes con métodos didácticos, organizando clases hacia logros de aprendizaje, planificando la motivación con eficiencia y compromiso (p. 360).

Según (Halim, Hassan, Basri, Yusof, & Ahrari, 2021), el desarrollo del liderazgo es importante para mejorar satisfacción y compromiso. La educación desempeña un papel importante en cambio de mentalidad mediada por liderazgos transaccionales, transformacionales y pasivos hacia la satisfacción laboral. Los docentes con alto nivel de satisfacción laboral dedican más tiempo y esfuerzo a sus escuelas. Trabajan con compromiso a pesar de estar regidos por diferentes estilos de liderazgo que afectan organización, satisfacción laboral y compromiso con logro de metas escolares. La satisfacción laboral de los docentes afecta al entorno laboral como al compromiso con escuelas y Minedu para trabajar juntos y proponer iniciativas de desarrollo de una fuerza laboral docente altamente satisfecha.

Según (Ahmad, Alhammadi, & Jameel, 2021), en algunas culturas, los líderes son respetados al asumir acción decisiva en consultas o enfoques participativos; en una cultura que valora el liderazgo autoritario sería inútil actuar de manera más participativa; una sociedad que respalda el estilo de liderazgo nutritivo, humanista, sensible sería funcional por su idoneidad; papel importante en eficacia de estilo de gestión. Estudios revelan diferencias por influencia de culturas: Profesional que comparte funciones éticas y orientaciones que diferencia a sociedades; propio de

la vida en sociedad; histórica por la referencia de valores. En el campo pedagógico, debe primar un estilo participativo y humanista idóneo en todo contexto.

Según (Salvador R. A., 2017), el verdadero líder posee características apreciadas por sus colaboradores al compartir principios y valores: a) Autoridad: modelo a seguir por autoridad e influencia. b) Responsabilidad: incentiva a elevar nivel de compromiso institucional de colaboradores. c) Decisión: equipo depende de decisiones acertadas del líder hacia cumplimiento de metas organizacionales. d) Comunicación: capacidad para transmitir ideas y escuchar activamente. e) Respeto: infunde ello por admiración de colaboradores y por buen trato. f) Visión: ve más allá, proyectando hacia el futuro, comparte visión con equipo. g) Carisma: incide en atmosfera de trabajo agradable a través de respeto y comunicación asertiva. h) Optimismo: ejerce confianza, transmite fortaleza ante adversidad, aumenta motivación en equipo laboral y consigue mejores resultados. i) Trabajo en equipo: hace a un lado individualismo; prima lo colectivo.

De acuerdo con (Hamzah, Nasir, & Wahab, 2021), el liderazgo digital genera cambios utilizando dispositivos digitales en el campo de la educación. Este proceso de transformación requiere que líderes intensifiquen esfuerzos para implementar uso de dispositivos digitales como medio de enseñanza y aprendizaje a través de una planificación estratégica alineada con visión de escuela según estándares en el cultivo de enseñanza y aprendizaje digital con cinco dimensiones del liderazgo digital: 1) liderazgo visionario, 2) cultura de aprendizaje de era digital, 3) excelencia en práctica profesional, 4) mejora sistémica, 5) ciudadanía digital. Se recomienda que líderes asignen tiempo y capacitación continua a competencias para implementación de visión de expandir educación digital. Factor de calidad docente, importante al sistema de enseñanza para mejorar rendimiento de estudiantes.

Según (Masry-Herzallah & Stavisky, 2021), hay consenso en investigaciones de correlación entre estilos de liderazgo e influencia en escuelas con compromiso de maestros de adaptación a organización, innovación pedagógica, comunicación óptima, implementación de aprendizaje en línea, transformación de estilo de liderazgo más efectivo a cambio organizacional, enfoques y valores básicos, mejora de disposición a cambios, influencia positiva en rutina laboral, construye conexiones

en personal, libre flujo de conocimientos e información, estimula interacción formal e informal, refuerza cohesión, comunicación clara, voluntad de cambio, significado compartido en buen clima, anima a profesores a promover comportamientos innovadores en escuela, transición a online, cambio significativo, métodos de enseñanza y aprendizaje con flexibilidad y oportunidades ofrece a estudiantes de diversas regiones geográficas, requiere gama de conocimientos y habilidades de líderes educativos para el éxito, depende de confianza, cooperación, amabilidad, promover prácticas apropiadas al aprendizaje en línea, maestros que adapten a cambios bruscos, enseñen de manera desconocida y que miles de familias no tengan acceso a medios tecnológicos al aprendizaje en línea. Mostrando brecha digital y cultural que influyen en procesos de enseñanza y aprendizaje en línea.

De acuerdo con (Yohannes & Wasonga, 2021), entre estilos de liderazgo transformacional (LT), transaccional (LR) y de laissez-faire (LF), el LT empodera y transforma a seguidores y organizaciones: valores, estándares, necesidades y ética; LR centra en intercambio de servicios en acuerdos o beneficios mutuos y LF pospone decisiones y renuncia a la responsabilidad sin ofrecer retroalimentación ni apoyo. *El LT, componentes:* (a) influencia idealizada atribuida; (b) comportamiento de influencia idealizado implica carisma, respeto, confianza y seguridad del líder transmite sentido de misión y visión; (c) motivación inspiradora, confianza, infunde optimismo; (d) estimulación intelectual, anima a pensar por sí mismos, cuestiona sus supuestos, creencias, valores y de otros; (e) consideración individual atención individual a necesidades de seguidores, hace que se sientan valorados, confiados. Implica que acepte diferencias individuales y trate a cada uno de modo diferente, con equidad. *El LR, tres componentes:* (a) Transacción constructiva intercambia obsequios por desempeño positivo y castigo por ser deficiente. (b) Transacción correctiva se basa en gestión por excepción, líder monitorea a seguidores, detecta errores, toma acciones; (c) gestión por excepción: líder interviene en trabajo de seguidores si no cumple procedimientos y estándares. El liderazgo de *El LF con un componente:* comunica visiones, aclara expectativas, resuelve conflictos y toma decisiones. La teoría de rango completo se basa en proceso de interrelación con la organización como un todo generando la satisfacción laboral.

De acuerdo con (Meza & Ramos, 2021), los estilos de liderazgo se dan en política, deportes, religión, guerras y otros; en lo pedagógico, aplica a docentes y estudiantes como equipo y en la comunidad educativa hacia propósitos eficazmente organizados para confort de todos por influencia en desempeño de gestión; estilo democrático con aceptación es considerado mejor estilo para ampliar las relaciones interpersonales; busca como inspirar y motivar a objetivos planeados. La influencia del estilo transformacional evalúa carisma, idealización, inspiración de líder, buen trato, libertad de expresión, resuelve conflictos, fortalece valores morales, éticos y democráticos, se sustenta en investigación. El acto de liderar implica movilización de esfuerzos en afianzar objetivos estratégicos con capacidad de persuadir, motivando, siendo un referente a seguir con comunicación fluida y constante.

Según (Setiawan, y otros, 2021), liderazgo es energía alta, autoconfianza, persuasión, superioridad. Implica: 1) *Estilo de liderazgo autocrático*: depende del jefe, impone acciones, orden, temor, venganza, bajo crecimiento, coacción y supervisión; centra el terror y fuerza, manipula, ordena; es coercitivo, dogmático; centra en motivar y castigar; autoriza a subordinados a participar en toma de decisiones, pero decisión final son de él. 2) *Estilo de liderazgo democrático*: toma decisiones colaborativamente; facilita participación con libre flujo de información, acepta ideas, críticas; emplea tacto, diplomacia; espera reacciones antes decidir; elige después de asesoría colaborativa; establece compromisos que suman a decisión final; toma decisiones compartidas; es representativo, permite expresar, mostrar talentos; inspira a participar, asumir obligaciones; respeta fuerza y experiencia de seguidores. 3) *Estilo de liderazgo transformacional*: influye cambios en equipo, da perspectivas diferentes, posibilidades y desafíos; maximiza crecimiento y creatividad de personas y organismos; persuade a mayor potencial con nivel ético; sentido de familia; desarrolla valores, mantiene altas expectativas e ideales transformadores; es guía formador, modelo social al construir, empoderar, alentar capacidades; genera confianza, reconocimiento y lealtad; facilita crecimiento de capacidades; amplía aspiraciones de todos; impulsa conocimiento; inspira a mirar más allá del interés propio del grupo; contribuye a eficiencia; clarifica propósitos, ideales, conceptos y valores. 4) *Estilo de liderazgo transaccional*: trabaja independientemente; cooperación se basa en negocio compartido



"intercambios" entre líder y recompensa por lograr objetivos. Se negocia y asigna recursos; ofrece o media incentivos y fortalece constructivamente a subordinados que no piensan de modo innovador; supervisa y toma medidas con método proactivo de incentivos; fomenta conformidad con normas de procedimiento; no impulsa creatividad y riesgo; se concentra más en motivaciones externas para trabajo; contribuye a aceptabilidad de innovación mediante mejora y compensación.

Según (Bass, 1985), los estilos de liderazgo son formas alternativas en que se estructuran conductas interactivas para llevar a cabo dirección a otros (p.27). Para (Bass & Avolio, 1994), el líder inspira con su mancomunado trabajo, exigencia y visión a metas altas; con potencial, eficacia organizacional, estímulo individual, siendo modelo de objetivos individuales y organizacionales, delegando, decidiendo, gestionando, reorganizando con visión de vanguardia en mejora de operaciones y apoyo de recursos humanos. Para (Nieto, Pérez, & Mondragón, 2021), los estilos de liderazgo implica gestión de equipos; influencia interpersonal determina el estilo ejercido al coordinar y motivar; así, según fortalezas y debilidades, se consideran: a) *Liderazgo democrático*: ofrece estilo participativo, considerando perspectiva de todos; delega funciones, promueve decisiones coordinadamente. b) *Liderazgo apático*: escasa responsabilidad al ceder obligaciones a subordinados; no importa cumplimiento de actividades; se da escaso compromiso a la organización. c) *Liderazgo transformacional y transaccional*: consigue mejores resultados al inspirar acciones, considera apoyo socioemocional, intercambio de experiencias, escucha activa, comunicación asertiva.

Según (Inandi & Gilic, 2021), argumenta que un líder con humor positivo tiene impacto en optimismo organizacional, mejora sentimientos positivos con enfoque de desarrollo, aumenta interacción, docente desarrolla actitudes positivas a su escuela; los estilos de liderazgo tienen gran influencia en eliminación de comportamientos negativos, identifica estilo de liderazgo ayudaría a determinar inclinaciones conductuales, forma en que líderes van de desarrollo a control en relaciones, áreas de libertad, apoyo a cambio, estímulo a comportarse de manera flexible y adaptativamente, creando espacio idóneo para todos los individuos.

Según (Gumah, Wenbin, & Aziabah, 2021), atributos de liderazgo impulsan maniobras exitosas, eficacia, autoeficacia. Centra *liderazgo transformacional*, eleva motivación, garantiza libertad, igualdad y justicia, inspira, moviliza a accionar; emplea cuatro atributos: consideración personalizada, estimulación intelectual, influencia idealizada y motivación inspiradora. Inspira a lograr metas colectivas con entusiasmo, altas expectativas; influencia idealizada evita usar poder para beneficio propio, se preocupa por otros, desafía estándares morales; estimula intelecto y capacidad de seguidores; fomenta innovación, creatividad; considerar individual, da trato especial y tutoría; soporte y atención; implica comportamiento organizacional. *Liderazgo transaccional* desarrolla recompensas, castigos y gestión activa, pasiva por excepción; condiciona cumplimiento de contratos hacia objetivos, seguimiento, control de resultados; gestión activa por excepción denota observancia activa de líder, garantiza cumplimiento de estándares; establece retroalimentación y recompensa positiva; enfoque pasivo implica acción correctiva, mejora desempeño; implementa reglas, estampa autoridad, enfatiza logro de metas definidas y guía a los empleados a la acción en sistemas; habilidades y experiencias se explotan al máximo en recompensa y se castiga el desempeño inferior. *El liderazgo Laissez Faire*, marcado por el tipo de líder que no genera este compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores.

Para el dimensionamiento de la variable Estilos de liderazgo consideramos a (Gumah, Wenbin, & Aziabah, 2021), y lo dimensiona a la variable con: *liderazgo transformacional*: Inspira a lograr metas colectivas con entusiasmo, altas expectativas; influencia idealizada evita usar poder para beneficio propio, se preocupa por otros, desafía estándares morales; estimula intelecto y capacidad de seguidores; fomenta innovación, creatividad; considerar individual, da trato especial y tutoría; soporte y atención; implica comportamiento organizacional. *Liderazgo transaccional*: desarrolla recompensas, castigos y gestión activa, pasiva por excepción; condiciona cumplimiento de contratos hacia objetivos, seguimiento, control de resultados; gestión activa por excepción denota observancia activa de líder, garantiza cumplimiento de estándares; establece retroalimentación y recompensa positiva; enfoque pasivo implica acción correctiva, mejora desempeño; implementa reglas, estampa autoridad, enfatiza logro de metas definidas y guía a

los empleados a la acción en sistemas; habilidades y experiencias se explotan al máximo en recompensa y se castiga el desempeño inferior. *El liderazgo Laissez Faire*, marcado por el tipo de líder que no genera compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores.

*Con respecto a las bases teóricas y científicas del Trabajo remoto*, según (Unesdoc, 2020), la pandemia por Covid-19 ha provocado crisis en todo ámbito. En educación, el cierre masivo de instituciones educativas en más de 190 países para prevenir propagación del virus y mitigar su impacto. Según Unesco, mayo de 2020, más de 1200 millones de estudiantes en el mundo han dejado de tener clases. De estos, más de 160 millones, estudiantes en América Latina y el Caribe. La (Cepal, 2019) argumenta que antes de pandemia, la situación social se deterioró debido a aumento de pobreza, persistencia de desigualdades y creciente descontento social. La crisis impactará profundamente en negativo en distintos sectores sociales, en particular salud y educación, así como en empleo y pobreza. La distribución desigual de docentes y de mejores docentes calificados en particular, en detrimento de regiones con ingresos más bajos y zonas rurales, poblaciones indígenas y migrantes tienden a estar concentradas; despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia en variados formatos y plataformas; apoyo y movilización personal educativo y comunidades, preocupación por salud y bienestar de estudiantes. Aspectos que en realidad no se dan en lugares rurales alejados.

Según (Grant, 2021), el trabajo remoto o “trabajo a distancia” ha evolucionado y, hoy, referido “teletrabajo”, definido por (Bailey & Kurland, 2002) “trabajar fuera del lugar de trabajo convencional, emplea telecomunicaciones o tecnología basada en computadoras” (p. 384). Es un “acuerdo que empleados trabajen en lugar no ordinario con apoyo de conexiones tecnológicas” o “arreglo de trabajo flexible que brinda a empleados la capacidad de realizar trabajos de forma periódica, regular o exclusiva desde casa o en otro lugar remoto equipado con tecnología informática adecuada” (Smith et al., 2018) citado por (Grant, 2021). El trabajo remoto no despegó tan rápido como se esperaba en 1970; pero con la pandemia de Covid-19, empleados de todo el mundo enviados a casa para trabajar, acuerdo voluntario, obligatorio que para muchas profesiones considerados esenciales ha generado desganado y dificultad para coordinar por preocupaciones, incrementos de tiempo

menor beneficio, limitando la oportunidad de equilibrio de trabajo y familia, ventajas de costos mayor para empleado ante su empleador, mejora del medio ambiente y escasa motivación laboral; es decir, que el trabajo a distancia resulta en satisfacción y preocupación laboral para todos, aspectos que acortan o agrandan brechas.

Según (Yang, y otros, 2021), antes de la pandemia de COVID-19, se trabajaba desde casa tres días a la semana promedio; para abril de 2020, fue tiempo completo. Empresas como Twitter, Facebook, Square, Box, Slack y Quora han ido más allá al anunciar políticas de trabajo remoto a largo plazo y permanentes luego de pandemia; el Covid-19 ha alejado el trabajo de oficina tradicional; es probable que se cambie a un modelo de trabajo híbrido en que se divida tiempo entre trabajo remoto y oficina o modo mixto, en que empresas se compongan de empleados remotos y a tiempo completo. Académicos predicen equilibrio a largo plazo en el que se trabajará desde casa un 20% del tiempo; no obstante, se debe comprender cómo trabajo remoto afectaría a personas, qué impacto daría en la red de colaboración de empleados y prácticas de comunicación generando mayores brechas. Para las personas, es beneficioso tener acceso a información nueva y no redundante a través de conexiones; existe ventaja competitiva al participar con éxito en la práctica de la 'transferencia de conocimiento'. Dos personas conectadas por vínculos pueden transferir información más fácilmente, por confiar, cooperar entre sí y esforzarse para garantizar que el conocimiento se comprenda bien y se utilice.

Según (Alawamleh, Al-Twait, & Al-Saht, 2020), el efecto de participación de los estudiantes en el entorno de aprendizaje en línea, el nivel de interés demostrado, la forma en que interactúan con otros en el curso y su motivación para aprender temas implica factores como actitud, personalidad, motivación, esfuerzo y autoconfianza asociados con sus calificaciones; a través de su nivel de interés asumiendo factores afectivos, que permitirá participar más activamente en su aprendizaje y trabajo del curso; cuando se está motivado, se desempeñan bien en clases, comprometidos en su deseo de aprender y capaces de dedicar el esfuerzo que esperan los maestros. A su vez, el compromiso por el curso se extiende cuando el docente va más allá de métodos tradicionales y mide la efectividad de la instrucción considerando una imagen más completa de la dinámica de enseñanza-aprendizaje al adaptar sus prácticas de instrucción en respuesta a cambios en la

motivación, participación y actitud de los estudiantes hacia su curso y actividades educativas para así, reducir toda brecha.

Según (Narcizo, 2021), la pandemia a causa del Covid-19 ha traído dificultades, pero la oportunidad de saltar a la educación digital; prepararse ante el futuro; gran reto con perspectiva jurídica como derecho ante inequidad en educación digital; existe analfabetismo de lectoescritura; hoy, digital; por ello, educación virtual debe disminuir brecha digital y exclusión social. Esta educación es novedosa experiencia pedagógica para maestros y estudiantes con responsabilidad, compromiso e iniciativa; aunque demande a maestros más tiempo para organizar material; interacción con estudiante en tiempo real es muy favorable, se nota estado de ánimo de maestro y estudiante en clase. Se debe reorganizar estructura educativa en base a plataformas digitales que requiere de almacenamiento masivo de datos, uso de herramientas; hoy, se puede buscar información masiva de toda persona mediante redes sociales, plataformas digitales, LinkedIn e Instagram, puede ser beneficioso o perjudicial al encontrar datos. El docente asume reto de trabajo remoto ante limitadas competencias digitales con voluntad y anhelo con esfuerzo, integrando Tics hacia autonomía y responsabilidad en aprendizaje de estudiantes. Idealmente, profesores y alumnos que trabajan en línea deben crear comunidades de investigación para construir significados amplios y confirmar comprensión para crear experiencias de aprendizaje.

Según (Juárez-Díaz & Perales, 2021), presencia docente asegura productividad al seleccionar métodos y enfoques de enseñanza, diseñar y mediar experiencias de aprendizaje; presencia social retrata a sí mismos e interactúa, sienta bases de participación; forja comunidad de aprendizaje divertida, productiva, aumenta estímulo y cooperación; apoya las metas cognitivas y afectivas; objetivos cognitivos se refuerzan, presencia social favorece pensamiento crítico, interacción grupal atractiva, gratificante aumenta integración académica, social, institucional y resulta en mayor persistencia y finalización del curso. Orienta a maestros que incluyan tres presencias vitales necesarias para obtener resultados de aprendizaje exitosos. Se proponen dos tipos de tutores en entornos en línea: el tutor cognitivo y tutor social. El primero presta atención a construcción del conocimiento, es

observador y experto en contenido; el segundo, en interacciones, es confidente, consejero, fomenta autonomía, guía a estudiantes en limitaciones en línea.

De acuerdo con (Yauri, 2021), en el marco de educación remota es fundamental el papel que desempeña el padre de familia en el proceso educativo de su hijo; se rescata la idea de este nuevo espacio escolar, gestado en el hogar debido al confinamiento que factores educativos deben reconocer rol en educación de sus hijos para que no afecte su aprendizaje; el papel del docente en esta modalidad gira en torno a orientaciones para padres en actividades educativas como vídeos y archivos descargables, enviados vía correo, WhatsApp o plataforma virtual; educación remota es independiente y autónoma en su propio proceso de aprendizaje. Estudiantes están aprendiendo a ser autónomos y necesitan de un acompañante en este proceso; la persona ideal es el padre de familia; el modo en cómo se involucren en la educación de sus hijos será decisivo para el éxito en su etapa escolar y personal. Se resalta el protagonismo del padre en esta modalidad educativa. La mediación del docente en la educación a distancia”, según (Minedu, 2020) el docente es el actor principal en este proceso, en alumnos no ocurre lo mismo; el papel del docente es orientar no solo a los alumnos sino, también, a sus padres que tienen la función de guiar al padre para que el niño logre llegar a la zona de desarrollo próximo; generando un clima óptimo para el aprendizaje; motivando a padres y alumnos de modo continuo; emplea estrategias para evaluación y metodología; maneja contenidos y usa materiales digitales adecuados.

Para (Silva, 2020) el teletrabajo presenta inconvenientes como jornadas extensas de trabajo por conexión intermitente con sus estudiantes en el día o noche o fines de semana, sumado a los requerimientos administrativos y reuniones virtuales, limitados espacios cómodos para adecuado trabajo en casa y equipamiento óptimo, procrastinación en el trabajo virtual de estudiantes, la educación remota se desplegó en un contexto de desigualdad educativa, la falta de conectividad y apoyo escolar en los hogares y en cuanto al trabajo docente que ha desplegado una actividad ‘improvisada, desmotivante, caótica y agotadora’ orienta a reflexionar el quehacer docente a mayor preparación y adecuación digital; por ello, (Undurraga, Simbürger, & Mora, 2021), el trabajo remoto que enfrenta desafíos ante una crisis sanitaria, social, económica y política en que destaca la sobrecarga

laboral ante una de las cuarentenas más extensas de la historia que problematiza la relación en la vida laboral, personal, familiar, políticas de teletrabajo extensas, tensiones sociales por incertidumbre económica, miedo al contagio, estresores en familias de estudiantes; ante ello, las experiencias de trabajo remoto abren nuevos planteamientos enfocados a la comprensión de diversos vínculos para generar trayectorias satisfactorias en estudiantes al logro de sus aprendizajes. Impulsando una mixtura de lo presencial y la forma online o remota que serán caminos posibles en el futuro al que deberá someterse la población y considerar que factores personales y familiares de desarrollo son clave para superar este contexto.

Para (SOLANO\*, 2020) El trabajo remoto es un procedimiento que le permite a las organizaciones que sus colaboradores desarrollen sus funciones por medio de la utilización de las herramientas tecnológicas en espacios diferentes a la sede principal de la organización.

Para realizar el dimensionamiento de la variable trabajo remoto se usó la definición propuesta por (Irusta & Ingrassia, 2020), quienes proponen las siguientes: compromiso organizacional, donde se propone identificar el grado de compromiso de los colaboradores de la organización con la implementación de la nueva modalidad de trabajo en relación a los objetivos de la organización; planeación, es la dimensión que permite crear la hoja de ruta que facilita el logro de los objetivos desde el aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la organización; prueba piloto, es la acción que permite conocer la efectividad de las estrategias aplicadas en la organización y sus miembros para la implementación del nuevo modelo de trabajo; por último, aparece la autoevaluación es el diagnóstico que aplican las organizaciones para conocer las necesidades objetivas para desarrollar la nueva modalidad de trabajo remoto.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de estudio**

La finalidad del estudio responde al tipo de investigación Aplicada, ya que se propone resolver un problema práctico. Así mismo, según la relación entre las variables la investigación es correlacional porque su propósito es dar a conocer la relación que existe entre los estilos de liderazgo, la brecha digital en el trabajo remoto en los docentes de educación primaria de un colegio nacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Desde el punto de vista metodológico, la investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo. Debido a que se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos para la elaboración de las conclusiones del estudio.

##### **Diseño de investigación**

El diseño del presente estudio es no experimental, debido a que no se manipularán voluntariamente o de forma deliberada las variables propuestas por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), desde la perspectiva del proceso de recolección de datos es de tipo transaccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento y tiempo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Es transaccional -descriptivo correlacional, el cual se define como: La investigación descriptiva se utiliza para descubrir nuevos hechos y significados de una investigación. La investigación correlacional se lleva a cabo para relacionar dos variables.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

##### **Variable 1: Brecha Digital**

##### **Definición conceptual**

Según, Quiso Córdova (2020) es la desigualdad en acceso y uso del servicio de internet, genera exclusión social y puede perpetuar la pobreza.



**Tabla 1***Operacionalización de la Variable 1: Brecha Digital*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Brecha de infraestructura	Conectividad	1	La escala de medición es Nominal	Nunca (1)
	Equipos	2,3		Rara vez (2)
	Funcionalidad de equipo	4,5		A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
Brecha de uso (alfabetización)	uso de internet	6		
	Manejo de plataformas	7,8,9,10,11		
	Uso de equipos tecnológicos	12		
Brecha de acceso	Accesibilidad	13		
	Calidad de servicio	14		
	Asequibilidad	15		

**Variable 2: Independiente: Estilos de Liderazgo****Definición conceptual**

El Estilo de Liderazgo abarca desde cómo se relaciona los líderes con otras personas dentro y fuera de las organizaciones y en gran medida si son o no exitosos como líderes; y los clasifica en liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire. Evaristo Borja, (2014).

**Tabla 2***Operacionalización de la Variable 2: Estilos de Liderazgo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Liderazgo transformacional	Carismáticos e inspiradores	1,2,3	La escala de medición es Nominal	Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
	Producen cambios de visión en sus seguidores	4		
	Promueven la cooperación	5,6		
Liderazgo transaccional	Racionalidad	7,8,9		
	Ecuanimidad	10		
	Capacidad para motivar a los subordinados	11		
Liderazgo 'Laissez Faire'	Completa libertad los subordinados	12		

**Variable 3 - Dependiente: Trabajo Remoto en Docentes****Definición conceptual**

El trabajo remoto es un procedimiento que le permite a las organizaciones que sus colaboradores desarrollen sus funciones por medio de la utilización de las herramientas tecnológicas en espacios diferentes a la sede principal de la organización (Grant, 2021)

**Tabla 3***Operacionalización de la Variable 3: Trabajo remoto*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo.	1,2	La escala de medición es Nominal	Nunca (1)
	Conformación de equipo.			Rara vez (2)
	Conformación de equipo líder.	3		A veces (3),
Planeación	Planeación general	4,5		A menudo (4)
	Sensibilización	6,7		Frecuentemente (5)
Prueba piloto	Involucramiento	8,9		
autoevaluación	Seguimiento y medición	10		
	Evaluación	11		
	Informe de evaluación	12		

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Según Wigodski (2014) lo define como el conjunto de individuos o también objetos los cuales tienen características que son comunes y observables las cuales pertenecen a un momento y lugar determinado. En la investigación se consideró a 120 alumnos de un colegio nacional - Huaraz.

#### Muestra

Según López,(2014) define como un subconjunto representativo de la población y lo clasifica sistemática, aleatoria y estratificada. En la investigación no

se seleccionó una muestra pues se tomó al total de la población para la realización del estudio dentro de un colegio nacional - Huaraz.

### **Criterios de inclusión**

Los criterios de inclusión se definirán a través de un proceso de análisis de diversas particularidades que deben tener los participantes para su participación en el procedimiento metodológico, en este contexto se tomarán a los estudiantes que asisten regularmente a las clases.

### **Criterios de exclusión**

Para poder desarrollar la investigación no se consideró a los alumnos que no pertenecen de un colegio nacional de Huaraz, donde se efectuó la investigación.

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

En cuanto a la técnica que utilizaremos será la encuesta, teniendo en cuenta que la encuesta se define como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población García Ferrando (1993), y como instrumento usaremos el Cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” Hernández, (2010). En nuestro estudio que consta de 15 preguntas para Brecha digital, 14 preguntas para Estilos de liderazgo y 12 preguntas para trabajo remoto las cuales las tomaremos en base a los indicadores que medirán las dimensiones, los cuales nos permitirán obtener información requerida.

## **3.5 Procedimientos**

Luego de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, se desarrolló la interpretación; para ello se utilizarán los antecedentes de estudio, el marco teórico y los datos obtenidos durante el proceso metodológico para realizar una contrastación de la información y de esta forma poder vincular las dimensiones

del estudio. Una vez finalizada la parte de recolección de la información requerida, se procederá a la codificación de variables, así como tabulación en la hoja de cálculo de Microsoft Office Excel, todos los datos obtenidos en nuestros instrumentos serán validados, para lo cual haremos uso de algunos programas informáticos de la estadística, así como en el procesamiento de datos usaremos el SPSS v. 22, Minitab v. 16. El tratamiento de implicó técnicas estadísticas las cuales serán descriptivas, así mismo para las hipótesis y analizar la interrelación entre ellas usaremos el Coeficiente de Pearson.

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

El procedimiento estadístico de datos de ambas variables requirió de análisis descriptivo y análisis inferencial. El análisis descriptivo que expone características de individuos que participan en la investigación para presentar información organizada y sintetizada, requiere estadísticos con tablas de rango, mínimo, máximo, frecuencia, mediana, media, moda, desviación estándar. En el estudio se emplearon estadígrafos descriptivos organizados en tablas estadísticas con complemento de apropiada interpretación. El análisis inferencial contrasta hipótesis a partir de datos de la muestra en expresiones de cifras para extender a la población o universo (Taboada, 2013). Así, en el estudio, para el análisis inferencial, se empleó previamente la tabla de Prueba de normalidad de datos, utilizándose el estadígrafo de Kolmogorov–Smirnov. lo que orientó que, para realizar el análisis de relación e influencia, se debe trabajar con la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman que determine la relación directa significativa entre las variables y dimensiones de estudio. Para analizar los datos hizimos uso de la estadística descriptiva; así como también tablas de distribución de frecuencias y para analizar el nivel de correlación usamos Pearson y la prueba paramétrica Chi cuadrado ( $X^2$ ) Tabla 1 haciendo uso de del SPSS y Excel de Microsoft Office 2011.

### **3.7 Aspectos éticos**

La metodología empleada en la construcción de instrumentos de investigación, fue validada siguiendo exigencias metodológicas que la investigación requiere; así, se sometió a juicio de experto y pruebas de pilotaje. Ello consignó la validez de las conclusiones, sustentada en la base de datos recopilada en fase de

investigación y evitará generalizarse a otros contextos, superando la falsificación de datos; asimismo, el estudio se orientó a establecer la relación entre variables de estudio, así como sus dimensiones en un determinado momento sin manipulación de estas en estudio dentro de un enfoque cuantitativo. Estos aspectos determinan el método de análisis de la información, así mismo la investigación responderá a los lineamientos de las normas internacionales según el modelo APA para la manipulación de la información. Por otro lado, los investigadores deben garantizar y respetar el ejercicio de todas las actividades respetando que las entrevistas sean anónimas y los datos obtenidos se respeten; asimismo, se cumple con objetividad de carácter científico para orientar el desarrollo del proceso metodológico desde el cumplimiento de aspectos de confiabilidad técnica. El proceso de investigación cumple con lineamientos y exigencias establecidos por la Universidad para poder presentar y publicar el trabajo final (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

## IV RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

#### VARIABLE 1 BRECHA DIGITAL

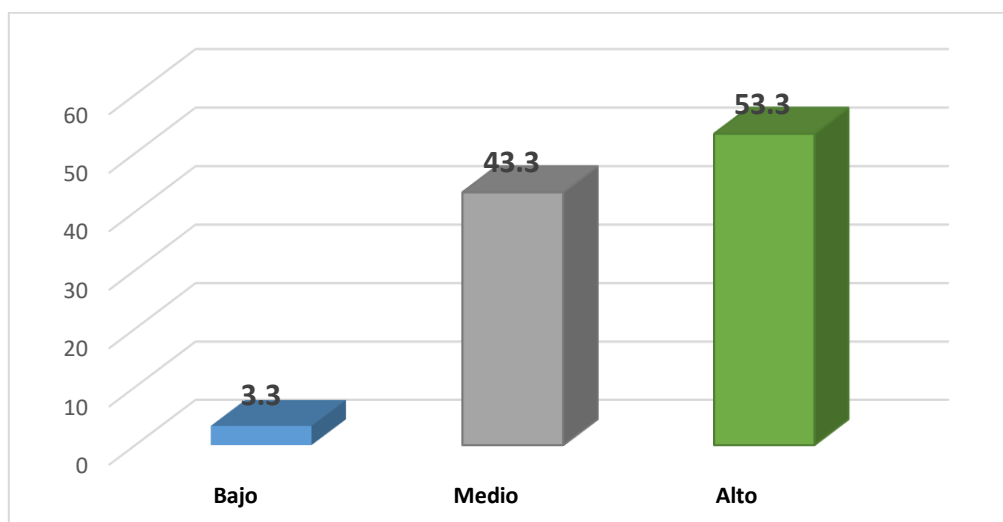
**Tabla 4**

*Nivel de la variable 1 Brecha digital*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	3,3
Medio	52	43,3
Alto	64	53,3
Total	120	100,0

**Figura 1**

Distribución porcentual del nivel de la Variable Brecha digital



En la tabla 4 y figura 1, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de la variable brecha digital, de los 120 encuestados, el 3,3% estableció que se encuentra en el nivel bajo, el 43,3% en el nivel medio y el 53,3% en el nivel alto. Finalmente, se observó que la variable brecha digital se encuentra en el nivel alto.

## VARIABLE 2 ESTILO DE LIDERAZGO

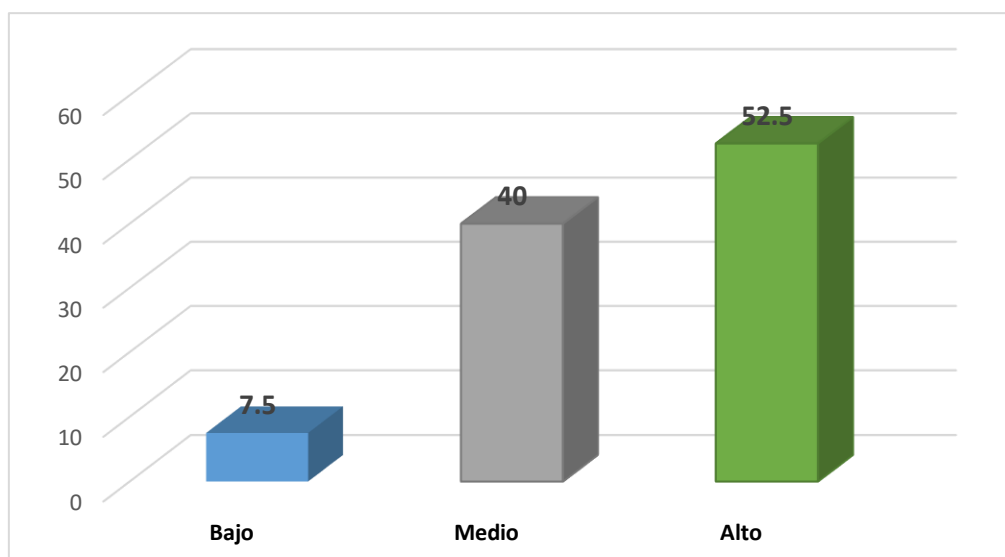
**Tabla 5**

*Nivel de la variable 2 Estilos de liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
Estilos de liderazgo	Bajo	9	7,5
	Medio	48	40,0
	Alto	63	52,5
	Total	120	100,0

**Figura 2**

*Distribución porcentual del nivel de la Variable Estilos de liderazgo*



En la tabla 5 y figura 2, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de la variable Estilos de liderazgo, de los 120 encuestados, el 7,5% estableció que se encuentra en el nivel bajo, el 40% en el nivel medio y el 52,5% en el nivel alto. Finalmente, se observó que la variable estilos de liderazgo se encuentra en el nivel alto.



### VARIABLE 3 TRABAJO REMOTO

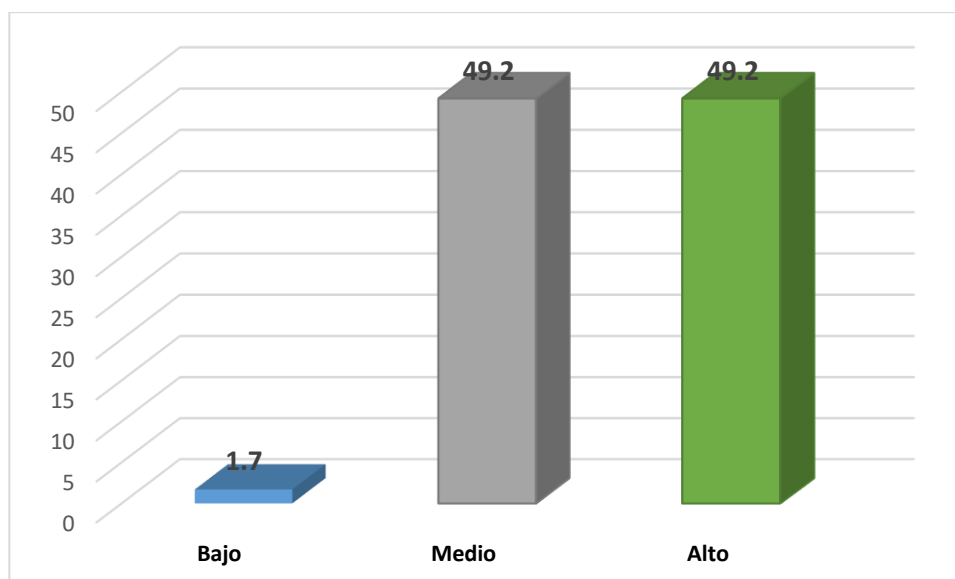
**Tabla 6**

*Nivel de la variable 3: Trabajo remoto*

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajo remoto	Bajo	2	1,7
	Medio	59	49,2
	Alto	59	49,2
	Total	120	100,0

**Figura 3**

*Distribución porcentual del nivel de la Variable Trabajo remoto*



En la tabla 6 y figura 3, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de la variable Trabajo remoto, de los 120 encuestados, el 1,7% estableció que se encuentra en el nivel bajo, el 49,2% en el nivel medio y el 49,9% en el nivel alto. Finalmente, se observó que la variable Trabajo remoto se encuentra en el nivel alto.

## DIMENSIONES DE LA VARIABLE BRECHA DIGITAL

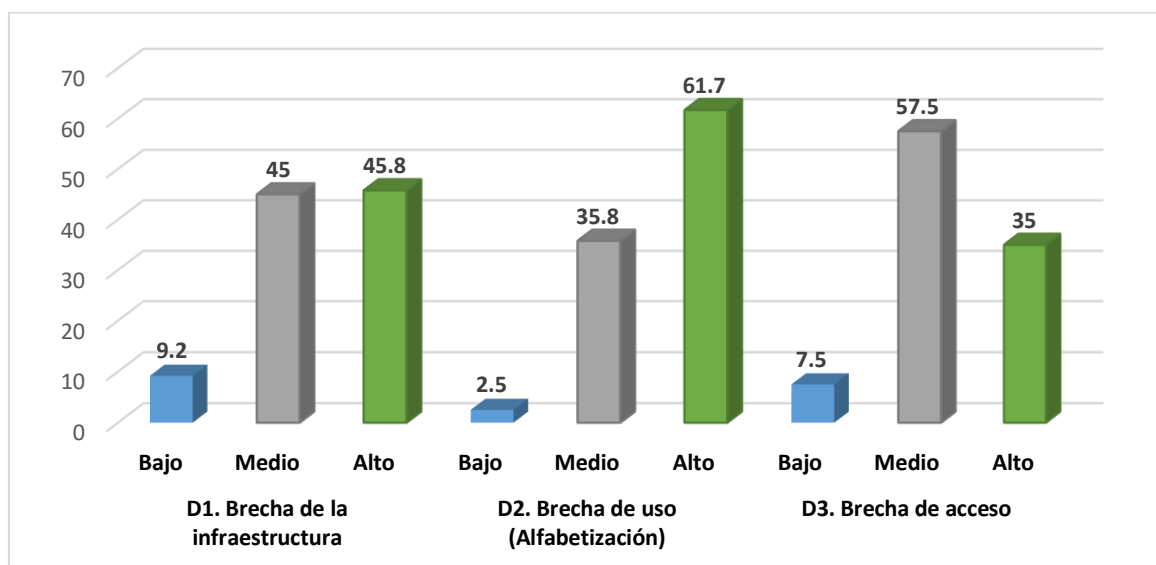
**Tabla 7**

*Nivel de las dimensiones de la variable Brecha digital*

		Frecuencia	Porcentaje
D1. Brecha de la infraestructura	Bajo	11	9,2
	Medio	54	45,0
	Alto	55	45,8
D2. Brecha de uso (Alfabetización)	Bajo	3	2,5
	Medio	43	35,8
	Alto	74	61,7
D3. Brecha de acceso	Bajo	9	7,5
	Medio	69	57,5
	Alto	42	35,0
Total		120	100,0

**Figura 4**

*Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Brecha digital*



En la tabla 7 y figura 4, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de las dimensiones de la variable Brecha digital, de donde de los 120 encuestados, con respecto a la dimensión brecha de la infraestructura el 45,8% estableció que se encuentra en el nivel alto; y la dimensión Brecha de uso se encuentra en el nivel

alto con el 61,7%; y la dimensión Brecha de acceso está en el nivel medio con el 57,5%. Finalmente, solo dos dimensiones alcanzan el nivel alto.

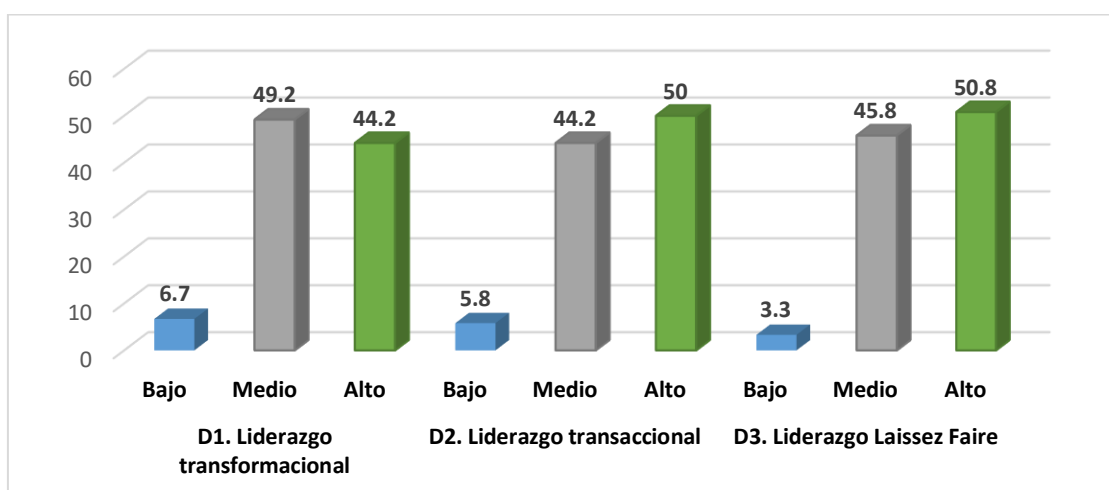
### Dimensiones de la variable 3: Estilos de liderazgo

**Tabla 8**

*Nivel de las dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje
D1. Liderazgo transformacional	Bajo	8	6,7
	Medio	59	49,2
	Alto	53	44,2
D2. Liderazgo transaccional	Bajo	7	5,8
	Medio	53	44,2
	Alto	60	50,0
D3. Liderazgo Laissez Faire	Bajo	4	3,3
	Medio	55	45,8
	Alto	61	50,8
Total		120	100,0

Figura 5 Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo



En la tabla 8 y figura 5, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de las dimensiones de la variable Estilos de Liderazgo, de donde de los 120 encuestados, con respecto a la dimensión Liderazgo transformacional el 49,2%

estableció que se encuentra en el nivel medio; y la dimensión Liderazgo transaccional se encuentra en el nivel alto con el 50%; y la dimensión Liderazgo Laissez Faire está en el nivel alto con el 50,8%. Finalmente, solo dos dimensiones alcanzan el nivel alto.

### **Dimensiones de la variable trabajo remoto**

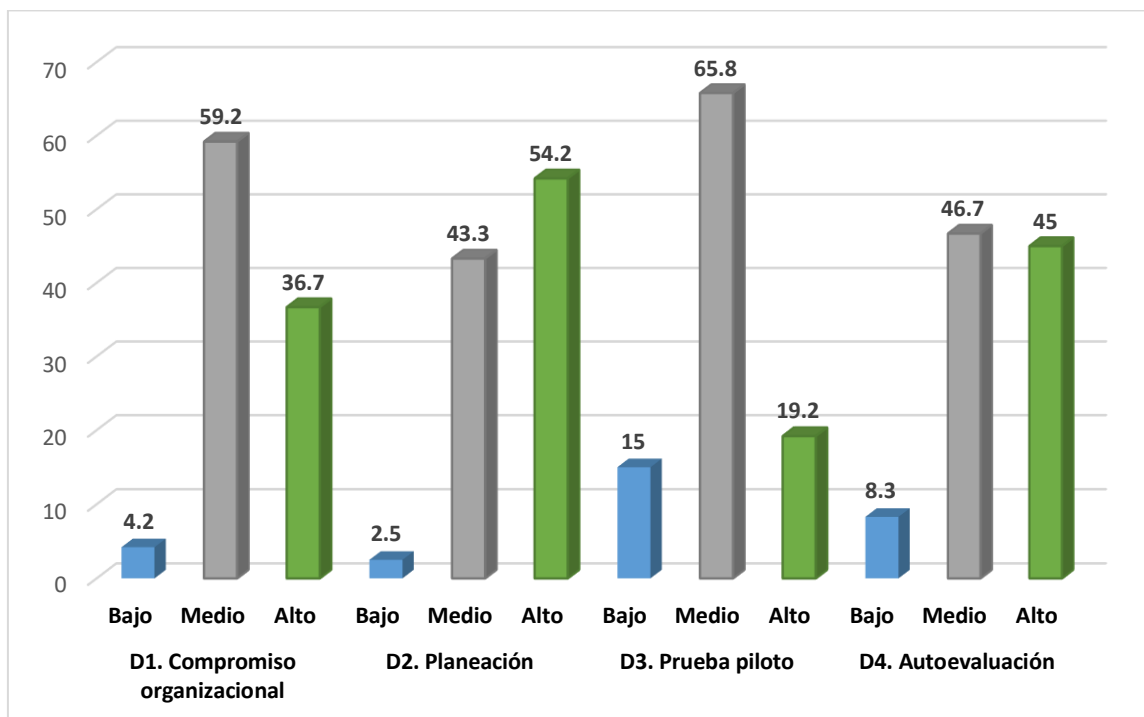
**Tabla 9**

*Nivel de las dimensiones de la variable Trabajo remoto*

		Frecuencia	Porcentaje
D1. Compromiso organizacional	Bajo	5	4,2
	Medio	71	59,2
	Alto	44	36,7
D2. Planeación	Bajo	3	2,5
	Medio	52	43,3
	Alto	65	54,2
D3. Prueba piloto	Bajo	18	15,0
	Medio	79	65,8
	Alto	23	19,2
D4. Autoevaluación	Bajo	10	8,3
	Medio	56	46,7
	Alto	54	45,0
Total		120	100,0

**Figura 6**

*Distribución porcentual del nivel de las dimensiones de la variable Trabajo remoto*



En la tabla 9 y figura 6, se muestran los resultados obtenidos sobre el nivel de las dimensiones de la variable Trabajo remoto, de donde de los 120 encuestados, con respecto a la dimensión Compromiso organizacional el 59,2% estableció que se encuentra en el nivel medio; la dimensión Planeación se encuentra en el nivel medio con el 54,2%; la dimensión Prueba piloto está en el nivel medio con el 65,8% y la dimensión autoevaluación está en el nivel medio con el 46,7%. Finalmente, solo una dimensión alcanza el nivel alto.

### **Contrastación de las Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo NO influyen significativamente en trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.

H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.

**Tabla 10***Contrastación de Hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	789,557			
Final	561,392	228,165	72	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell				,851
Nagelkerke				,852
McFadden				,283
Función de enlace: Logit.				

De la tabla 10, se verifica que, se acepta la hipótesis alterna H1: La brecha digital y los estilos de liderazgo SI influyen significativamente en trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021 (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.852, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en el trabajo remoto, de los docentes de educación primaria.

**Tabla 11***Estimaciones de parámetro*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Trabajo R = Bajo]	-4,885	1,051	21,623	1	,000	-6,944	-2,826
	[Trabajo R = Medio]	,156	,309	,253	1	,615	-,451	,762
Ubicación	[Brecha D=Bajo]	1,473	1,194	1,522	1	,217	-,867	3,812
	[Brecha D=Medio]	,834	,399	4,360	1	<b>,037</b>	,051	1,616
	[Brecha D=Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[EL=1Bajo]	-3,188	1,220	6,833	1	<b>,009</b>	-5,578	-,798
	[EL=2Medio]	-,409	,397	1,064	1	,302	-1,186	,368
	[EL=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Referente al estadístico de Wald, observamos que para las variables explicativas brecha digital en nivel medio (Wald :4.360; Sig:0.037) y Estilos de liderazgo en nivel bajo (Wald :6.833; Sig:0.009) influyen significativamente en el trabajo remoto

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo NO influyen en el Compromiso organizacional de los docentes de educación primaria de un colegio nacional,2021.

H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en el Compromiso organizacional de los docentes de educación primaria de un colegio nacional, 2021.

**Tabla 12**

*Contrastación de Hipótesis específica 1 Compromiso organizacional*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	506,464			
Final	396,838	109,626	72	,003
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,599		
Nagelkerke		,607		
McFadden		,210		
Función de enlace: Logit.				

De la tabla 12, se verifica que, se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo SI influyen significativamente en el compromiso organizacional de los docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021 (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.607, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en el compromiso organizacional, de los docentes de educación primaria.

**Tabla 13**  
*Estimaciones de parámetro*

		Estimació	Desv.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
		n	Error				Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Compromiso O= Bajo]	-3,526	,635	30,855	1	,000	-4,770	-2,282
	[Compromiso O = 2Medio]	,728	,323	5,082	1	,024	,095	1,360
Ubicació n	[Brecha D=Bajo]	,918	1,039	,781	1	,377	-1,118	2,954
	[Brecha D=Medio]	,830	,402	4,274	1	,039	,043	1,617
	[Brecha D=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[E.L=1Bajo]	-2,446	,921	7,060	1	,008	-4,250	-,642
	[E.L=2Medio]	-,317	,396	,639	1	,424	-1,094	,460
	[E.L=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Referente al estadístico de Wald, observamos que para las variables explicativas brecha digital en nivel medio (Wald :4.274; Sig:0.039) y Estilos de liderazgo en nivel bajo (Wald :7.060; Sig:0.008) influyen significativamente en el Compromiso Organizacional.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo NO influyen significativamente en la Planeación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.

H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Planeación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.



**Tabla 14***Contrastación de Hipótesis específica 2 Planeación de docentes*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	653,898			
Final	315,366	338,532	72	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell		,940		
Nagelkerke		,944		
McFadden		,505		
Función de enlace: Logit.				

De la tabla 14, se verifica que, se acepta la hipótesis alterna H1: La brecha digital y los estilos de liderazgo SI influyen significativamente en la planeación de los docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021 (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.944, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en la planeación, de los docentes de educación primaria.

**Tabla 15***Estimaciones de parámetro*

		Estimació	Desv.	Intervalo de confianza al 95%				
		n	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planeación D=Bajo]	-3,994	,683	34,235	1	,000	-5,331	-2,656
	[Planeación D = 2Medio]	-,140	,310	,204	1	,651	-,748	,468
Ubicació	[Brecha D=Bajo]	20,391	,000	.	1	.	20,391	20,391
n	[Brecha D=Medio]	,753	,402	3,516	1	,061	-,034	1,541
	[Brecha D=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[E.L=1Bajo]	-2,067	,869	5,662	1	,017	-3,769	-,364
	[E.L=2Medio]	-,639	,403	2,519	1	,112	-1,429	,150
	[E.L=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Referente al estadístico de Wald, observamos que para la variable explicativas Estilos de liderazgo en nivel bajo (Wald:5.662; Sig:0.017) influyen significativamente en la Planeación del docente

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo NO influyen significativamente en la Prueba piloto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.

H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Prueba piloto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021.

**Tabla 16**

*Contrastación de Hipótesis específica 3 Prueba piloto de docentes*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	328,398			
Final	156,971	171,427	72	,000
Pseudo R cuadrado				
Cox y Snell				,760
Nagelkerke				,808
McFadden				,506

Función de enlace: Logit.

De la tabla 16, se verifica que, se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo SI influyen significativamente en la Prueba piloto de los docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021 (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.808, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en la prueba piloto, de los docentes de educación primaria.

**Tabla 17***Estimaciones de parámetro*

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimació	Desv.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
		n	Error					
Umbral	[Prueba P= Bajo]	-1,566	,359	18,985	1	,000	-2,270	-,861
	[Prueba P=Medio]	1,856	,381	23,720	1	,000	1,109	2,602
Ubicació	[Brecha D=Bajo]	1,378	1,052	1,718	1	,190	-,683	3,439
	[Brecha D=Medio]	,956	,426	5,040	1	,025	,121	1,790
n	[Brecha D=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[E.L=1Bajo]	-1,176	,744	2,497	1	,114	-2,635	,283
	[E.L=2Medio]	-,172	,402	,183	1	,668	-,961	,616
	[E.L=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Referente al estadístico de Wald, observamos que para las variables explicativas brecha digital en nivel medio (Wald :5.040, Sig:0.025) influyen significativamente en la prueba piloto.

**Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo NO influyen significativamente en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un colegio Nacional, 2021.

H<sub>1</sub>: La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un colegio Nacional, 2021.

**Tabla 18***Contrastación de Hipótesis específica 3 Autoevaluación docentes*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	461,831			
Final	297,911	163,920	8	,000

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,745
Nagelkerke	,760
McFadden	,347

Función de enlace: Logit.

De la tabla 18, se verifica que, se acepta la hipótesis alterna H1: La brecha digital y los estilos de liderazgo SI influyen significativamente en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021 (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.760, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en la Autoevaluación, de los docentes de educación primaria.

**Tabla 19 Estimaciones de parámetro**

	Estimació	Desv.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Autoevaluación=Bajo]	-2,549	,436	34,098	1	,000	-3,404	-1,693
	[Autoevaluación=Medio]	,350	,307	1,298	1	,255	-,252	,952
Ubicació	[Brecha D=Bajo]	1,759	1,201	2,144	1	,143	-,595	4,113
n	[Brecha D=Medio]	,922	,391	5,548	1	,019	,155	1,689
	[Brecha D=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[E.L=1Bajo]	-1,825	,755	5,841	1	,016	-3,305	-,345
	[E.L=2Medio]	-,526	,386	1,851	1	,174	-1,283	,232
	[E.L=3Alto]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Referente al estadístico de Wald, observamos que para las variables explicativas brecha digital en nivel medio (Wald :5.548, Sig:0.019) y Estilo de liderazgo en nivel bajo (Wald :5.841, Sig:0.016) influyen significativamente en la autoevaluación.

## V.DISCUSIÓN

Respecto a la prueba de hipótesis general se *determinó la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el trabajo remoto* de docentes de primaria de un colegio nacional, 2021, influyendo significativamente con un valor de (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.852, se puede definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en un 85.2% en el trabajo remoto de docentes de educación primaria. Resultados coincidentes con (Cepal, 2019), el Perú es el cuarto país de América Latina con menor acceso a Internet, poblaciones en pobreza extrema, responsabilidad del estado, sector privado y de cooperación internacional a generaciones jóvenes; requiere identificarse herramientas y estrategias efectivas, modelos de conectividad digital para para acelerar proceso de alfabetización digital, ampliación de cobertura, desarrollo y modernización de infraestructura educativa digital en Perú, nutrirse del avance tecnológico; solo cerrando brechas digitales se podrá avanzar en la agenda global al 2030: Que nadie se quede atrás. Asimismo, son aspectos que el estudio de (Sweidan & Areiqat, 2020) destaca y coincide, puesto que la tecnología moderna influencia en todo aspecto de vida; es revolución en información y conocimiento, pero propicia la división entre países ricos y pobres, conocida como "brecha digital"; desafío para países en desarrollo o pobres para estar al día con sistemas de información. El presente estudio coincide con (Webber, 2021) en que los docentes ejercen un rol central que no ha ejercido un acertado liderazgo en el adverso contexto virtual educativo; pero se han adecuado con creatividad y resiliencia para atender ante la pandemia y asegurar la continuación del aprendizaje de estudiantes ante masivo cierre de escuelas; por ello, la necesidad de un liderazgo docente que implemente investigaciones y desenvolverse con acierto. Según (Sherman, 2021), en la visión de un eficaz liderazgo a través de diferentes perspectivas docentes para fomentar el cambio direccionando ante cualquier entorno de pandemia, debe primar la adaptabilidad del maestro siendo flexible y fluido; por ello, se requieren líderes atentos, concienzudos, develen necesidades, comuniquen en forma transparente, apoyando en base a confianza con actitud ética. Para (Arbañil, 2019), el logro de toda meta implica que vaya a la cabeza un líder, caso contrario no podrá promoverse un adecuado trabajo remoto entre todos los que conforman la

comunidad educativa, gran potencial, si se desarrollara, para asumir con eficiencia los desafíos constantes del contexto actual. Así (Zegarra, 2019), asume que el estilo de liderazgo ejerce rol esencial en la consolidación educativa de aprendizajes, que debe recaer en todos por el compromiso asumido, que conlleve a logros de metas establecidas, autorrealización profesional, motivar a mejoras educativas, pese a las brechas existentes; estudios que, sí coinciden con las hipótesis de esta investigación.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 1, se determina *la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el Compromiso organizacional de docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021*, concluyéndose en que la brecha digital y estilos de liderazgo, sí influyen significativamente en el Compromiso organizacional de docentes con (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.607, se puede definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en 60.7% en el compromiso organizacional, de los docentes de educación primaria. En coincidencia con (Yildizbas, 2017), el compromiso de docentes con su organización implica acertada interrelación con sus estudiantes, incidirá en aprendizajes e impulsará el desarrollo integral hacia la promoción de conocimientos, habilidades y valores en atmósfera e interacción positiva, democrática y social para con ellos y todos los miembros de su organización, pese a significativas brechas que requieren atenderse con urgencia para forjar acertados vínculo entre docente que ejerce liderazgo comprometido con su institución; asimismo, en correlación con el estudio de (Rodríguez, 2021), la brecha digital en educación virtual en el Perú se da en nivel alto; existe influencia de aspectos tecnológicos en educación virtual que se constituyen en una ineficaz forma remota, identificándose coexistencia baja y directa, generado por el aspecto económico escaso que limita la educación virtual y revela correlación baja y directa como refiere el estudio; a su vez, la influencia de habilidades y dominio de herramientas digitales en educación remota se da en nivel medio, dado por el aspecto sociocultural virtual en correlación directa; aspectos que vienen a ser determinantes en la eficacia de una educación que ha llegado para quedarse; asimismo, (Cubas, 2021) sustenta que el desarrollo del proceso estudiantil de los educandos no está ligado a procesos pedagógicos ni organizacionales del docente, limitando el desarrollo de competencias en su

formación hacia metas establecidas en nivel básico, ampliándose la brecha y generando gran impacto en el trabajo remoto. Esta investigación asume con suma responsabilidad la esencial conclusión de (Bass & Avolio, 1994), el líder que inspire con su trabajo mancomunado, exigencia y visión hacia altas metas, se constituirá en paradigma para estimular la eficacia en la gestión, reorganización con una visión de vanguardia en mejora de operaciones y mejor uso de recursos humanos hacia una organización acertada; asimismo (Bass, 1985), establece acertados estilos positivos de liderazgo que centrarán ideales de desarrollo para reducir las brechas digitales en el actual contexto de trabajo remoto; estudios coincidentes con esta investigación.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 2 se determina *la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en la Planeación de docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021*, se concluye que la brecha digital y los estilos de liderazgo, sí influyen significativamente en la Planeación de los docentes con (Sig <0.05) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.944, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en 94.4% en la planeación de docentes de educación primaria. Resultados coincidentes con (Prince, 2021), que expone la desventaja en la planeación de acceso a recursos tecnológicos por desconocimiento o limitada conexión a internet; ello ha puesto de manifiesto la falta de igualdad educativa en acceso a dichos recursos en el trabajo remoto a pesar de que la educación es un derecho y se debe proteger la equidad. Sustentados por (Maslow, 1991), que destaca el liderazgo ejercido ante todo contexto a aquel por sus capacidades, dinamismo, objetividad, creatividad, talento, espontaneidad, servicio y trabajo arduo para dar apoyo ante la adversidad con inquebrantable compromiso, integridad, ética e independencia de espíritu para actuar con previo acertado planeamiento para obtener mayores logros en acortar brechas; tal como lo expone el presente estudio. En coincidencia con la variable brecha digital influencia el estilo de liderazgo en planeación de docentes, tal como lo refiere (Saavedra, 2021), que el planeamiento de aspectos tecnológicos y científicos parten de la problematización, análisis y sistematización que brindará aportes y servirá de complemento a otros estilos de liderazgo desarrollados en fases híbridas de trabajo presencial y virtual en la labor



pedagógica del contexto actual que orientará mayor desarrollo para reducir brechas; asimismo, reafirmando al docente que desarrolla diversos aprendizajes siendo paradigma por sus habilidades intrapersonales e interpersonales al ejercer un acertado liderazgo hacia el crecimiento de su identidad, entendiendo su labor como servicio a sus estudiantes y a su sociedad (Gambarini & Cruz, 2018); tal como lo sustenta (Báez, Félix, Martínez, & Zagalaz, 2019) los resultados de liderazgo expusieron altas correlaciones entre sí con cifras similares y superiores entre factores de liderazgo y variables de resultado organizacional; asimismo, docentes españoles reciben, por término medio, puntuaciones altas en factores vinculado al liderazgo que ejercen en aula y lo valioso que se constituye en ser paradigma inspirador para los estudiantes.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 3, se determina *la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en Prueba piloto de docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021*, se concluye en que la brecha digital y los estilos de liderazgo, sí influyen significativamente en la Prueba piloto de los docentes ( $\text{Sig} < 0.05$ ) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.808, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en 80.8% en la prueba piloto, de los docentes de educación primaria. De acuerdo con (Vicente & Gabari, 2019), el liderazgo pedagógico implica conocer y evaluar herramientas que reduzcan efectos nocivos en bienestar y salud ante exigidas demandas pedagógicas, se destaca valor de competencias en educación al aplicar estrategias para afrontar y mejorar red de apoyo con interacción social; así, liderando para propiciar un mejor clima, relación interpersonal en instituciones educativas y adecuarse a situaciones desafiantes con oportunidad de mejora, se plantea propuesta piloto para desarrollar un liderazgo que afronte acertadamente toda situación. En coincidencia con (Narcizo, 2021), que sustenta que la pandemia ha evidenciado gran desigualdad en educación virtual, tecnología, conexión a internet, elementos de vital importancia para cerrar brecha digital en Perú. Ello devela una situación de amplia brecha de escenario presencial al virtual en clases remotas que afectó a estudiantes, comprobando inequidad educativa en que seis de cada diez hogares sufren esta necesidad, implica una propuesta piloto con urgencia para atender las necesidades de toda la población,

aspecto coincidente con el presente estudio. De acuerdo con el estudio de (Laines, 2021), existe correlación no significativa entre liderazgo directivo y variable de educación remota; investigación muestra que nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto y la educación remota en un nivel regular. Aspecto que se plantea como brecha entre ambas variables que requieren una propuesta de solución; planteamiento de (Mercado & Pacheco, 2021), a mayor participación de actores educativos, mayor empoderamiento trabajo remoto en centros educativos, partiendo de un pilotaje de recursos tecnológicos para garantizar la educación en el marco de un contexto de aislamiento por seguridad sanitaria. Del mismo modo, (Gómez, 2021), sustenta que existe relación positiva entre variables liderazgo servidor y rendimiento académico y se debe profundizar estudios del liderazgo de servicio adecuados a grandes grupos para ejercer plenamente y aunar relación con rendimiento académico para favorecer empoderamiento y beneficio a la comunidad académica a través de estudios piloto.

Respecto a la prueba de hipótesis específica 4, se determina *la influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en Autoevaluación de docentes de educación primaria de un Colegio Nacional, 2021*, se concluye en que la brecha digital y los estilos de liderazgo, sí influyen significativamente en la Autoevaluación de los docentes ( $\text{Sig} < 0.05$ ) y de acuerdo a los resultados de la prueba de ajuste de modelo y con un valor de Nagelkerke 0.760, podemos definir que la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen en 76% en la Autoevaluación, de los docentes de educación primaria. De acuerdo con (Yang, Xu, & Zhang, 2021), en desarrollo del liderazgo de profesores, estudios demuestran que factores de campo individual son fuerza impulsora para que maestros ejerzan liderazgo con motivación, su entorno escolar se convierte en fuerza inductora eje; hallazgo confirma racionalidad realista y proporciona dirección clara para formular políticas y planes prácticos para mejorar liderazgo de docentes. Según (Gómez, 2021), existe relación positiva entre variables y se debe profundizar estudio de liderazgo de servicio adecuado a grandes grupos para ejercer plenamente y formar vínculo con rendimiento académico para favorecer empoderamiento, autoevaluación, desarrollo y beneficio a la comunidad académica. Según (Ahmad, Alhammadi, & Jameel, 2021), la cultura nacional media la relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción laboral entre

personal que puede ser determinada con autoevaluaciones permanentes para maximizar su alcance. De acuerdo con (Hamzah, Nasir, & Wahab, 2021), en sus hallazgos muestran que nivel de liderazgo y práctica de enseñanza digital de maestros puede ser de alto nivel, si hay capacidad para planificar y organizar programas de liderazgo digital, ya que son aspectos a desarrollar indispensables dada la coyuntura; orientaría a mejorar el rendimiento académico de estudiantes a pesar de crisis pandémica. Existe una correlación positiva moderada entre sus variables; resultado coincidente con este estudio. En coincidencia con (Juárez-Díaz & Perales, 2021), la mayoría de docentes y estudiantes en autoevaluación informaron sentimientos negativos, vinculados a enfoque de entregar contenido sin interacción y con acceso insuficiente a Internet, autonomía de algunos permitió superar desafíos frente a profesores con formación de educación en línea informaron de mejores experiencias; universidades y estado deben brindar más capacitación, equipamiento y evaluación para cerrar la brecha digital y garantizar una enseñanza remota de emergencia efectiva. Investigación que coincide con trazada perspectiva de acortar brechas en trabajo remoto pedagógico.

## **VI CONCLUSIONES**

### **Primera**

En relación a la hipótesis general, se demostró la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgos en el trabajo remoto de los docentes de educación en el nivel primaria de un colegio nacional 2021, Mediante la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 228.165 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,852, y el estadístico Wald para la variable brecha digital y los estilos de liderazgos nivel medio (Wald 21,623, Sig. 0,000), es decir las variables brecha digital y los estilos de liderazgos utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el trabajo remoto.

### **Segunda**

Respecto a la hipótesis específica 1, Se demostró la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional de los docentes de un Colegio Nacional, 2021, Mediante la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 109.626 al que le corresponde un p-valor de 0,001 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,607 y el estadístico Wald para la variable brecha digital y los estilos de liderazgo nivel medio (Wald 30,855, Sig. 0,000), es decir las variables brecha digital y los estilos de liderazgo utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el compromiso organizacional.

### **Tercera**

Referente a la hipótesis específica 2, se logró demostrar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Planeación de los docentes de un Colegio Nacional, 2021, Mediante la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 338,532 al que le corresponde un p-valor de 0,001 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,944 y el estadístico Wald para la variable brecha digital y los estilos de liderazgo nivel medio (Wald 34,235; Sig. 0,000), es decir las variables brecha digital y los estilos de liderazgo utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre el Planeación de los docentes.

#### **Cuarta**

Respecto a la hipótesis específica 3, se logró demostrar que la brecha digital y los estilos de liderazgo si influyen significativamente en la Prueba piloto de los docentes de un colegio nacional 2021. Mediante la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 171.427 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,808 y el estadístico Wald para la variable brecha digital y los estilos de liderazgo nivel medio (Wald 23,720; Sig. 0,000), es decir las variables brecha digital y los estilos de liderazgo utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre la Prueba piloto.

#### **Quinta**

Respecto a la hipótesis específica 4, se logró demostrar que la brecha digital y los estilos de liderazgo si influyen significativamente en la autoevaluación de los docentes de un colegio nacional 2021. Mediante la prueba de regresión logística ordinal que sigue una distribución chi cuadrado= 163,920 al que le corresponde un p-valor de 0,000 y el R cuadrado de Nagelkerke = 0,780 y el estadístico Wald para la variable brecha digital y los estilos de liderazgo nivel medio (Wald 34,098; Sig. 0,000), es decir las variables brecha digital y los estilos de liderazgo utilizadas en el modelo se relacionan significativamente sobre la autoevaluación.

## **VII RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Ante la significativa influencia de la brecha digital y estilos de liderazgo en el trabajo remoto, se debe lograr que, en simultaneo, se dote a las instituciones educativas de equipos tecnológicos: computadoras y se dé energía eléctrica y conectividad de banda ancha promedio para atender demanda de estudiantes, priorizando la atención del área rural y zonas alejadas de ciudades; asimismo, precisar que los servicios de internet deben estar sujetos a modificaciones, según requerimientos con apoyo del estado para extender las redes de internet a todo el país.

### **Segunda**

Influencia del compromiso organizacional implica que entidades propicien espacios para que docentes compartan experiencias de estrategias favorables y acertadas funciones; según (Masry-Herzallah & Stavisky, 2021), el liderazgo y éxito de enseñanza en línea y calidad comunicativa medió correlación por el compromiso organizacional de maestros que informaron éxitos en enseñanza con implicancias significativas en mejorar organización y aprender en línea.

### **Tercera**

Ante influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en planeación de docentes, se debe dar énfasis al diseño de aplicaciones y programas pensados para gestión de aprendizajes en regiones del país con capacitación continua para aprovechar herramientas digitales; según (Crespo & Weise, 2021), gestión pedagógica de docentes es efectiva a partir de adecuada planificación, ejecución de estrategias y evaluación de aprendizajes y diferentes estilos de liderazgo.

### **Cuarta**

La influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en prueba piloto de docentes favorece rapidez de asimilación, pensamiento crítico, desarrollo de creatividad, proyectos piloto de trabajo colaborativo y promoción de aprendizajes adecuado al contexto actual; según (Nieto, Pérez, & Mondragón, 2021), el rol del líder es de fundamental importancia en objetivos institucionales, mejora calidad de enseñanza, aprendizaje de estudiantes, ante dificultades de trabajo remoto.

## **Quinta**

La influencia de brecha digital y estilos de liderazgo en autoevaluación impulsa que actores de este proceso entiendan que la tecnología debe ser implementada en enseñanza que tributen nuevos estilos de información; así (Karakose, Polat, & Papadakis, 2021), se debe autoevaluar empleo de tecnología, transformación digital, liderazgo digital, establecer cultura de aprendizaje digital en escuelas.

## **VIII PROPUESTA**

### **BRECHA DIGITAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN TRABAJO REMOTO DE DOCENTES**

#### **8.1 INTRODUCCIÓN**

El planeta, afectado por Covid-19 ha generado impacto devastador por forzada cuarentena y cierre de instituciones educativas en el mundo, afectando aprendizajes, protección y bienestar de estudiantes; ante este contexto, procesos educativos han demandado estrategias para adecuar educación virtual y optimizar servicios con estándares de calidad al mundo actual; según (Unesco, 2020), la educación es un derecho humano fundamental, centro de misión; constituye principio rector que reitera importancia de garantizar acceso y culminación de ciclos de enseñanza de calidad; así como Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 -dotar de conocimientos, competencias, valores que permita a todos dignidad al construir vidas propias y sumar a su sociedad.

Se obligó al país a saltar al mundo digital y se comprendió que era obligación desarrollar habilidades tecnológicas para seguir a nativos digitales que aguardaban por enseñanzas; era imperativo fortalecer infraestructuras digitales en áreas rurales y urbanas, amplificar equipos tecnológicos personales a todos e incorporar plataformas y aplicaciones que, pasados los años 2020 y 2021, aún no se han establecido. Según (Cepal, 2019), el Perú, cuarto país de América Latina con menor acceso a Internet para poblaciones en pobreza extrema, responsables: estado, sector privado y cooperación internacional a jóvenes. Empresas tecnológicas identifican herramientas y estrategias efectivas de despliegue de conectividad digital para el sector educación que resultaría clave acelerar el proceso de alfabetización digital, ampliación de cobertura, modernización de infraestructura educativa digital; solo cerrando brechas digitales se podrá avanzar agenda global al 2030: Que nadie se quede atrás.

Según (Sweidan & Areiqat, 2020), la tecnología moderna influencia todo aspecto de vida, es revolución en información y conocimiento, propicia la división



entre países ricos y pobres, es conocida como "brecha digital"; desafío para países en desarrollo o pobres al estar al día con sistemas de información. El crecimiento de toda sociedad no implica la industria, sino el conocimiento, dependiendo de tecnología intelectual, en que el conocer constituya la fuerza motriz para el progreso. Toda sociedad debe tener conocimiento y estar involucrada en producción, procesamiento y distribución de información; no obstante, la brecha se origina por razones económicas, políticas, tecnológicas, financieras y socioculturales que, para superarla, el acceso a esta debe ser derecho humano básico universal, tener voluntad de aprender tecnología; las sociedades conectadas con cultura poseen un servicio social invaluable al integrar etnias, nivel económico o edad ante la brecha digital de dispositivos, luz o Internet.

De acuerdo con (Abad-Segura, González-Zamar, & Vázquez-Cano, 2021), no solo el profesorado tuvo que adaptarse a nuevos entornos educativos digitales, sino toda la comunidad educativa sin plan previo y con recursos inadecuados; estudiantes enfrentaron gestión de aprendizajes en línea y aplicaciones tecnológicas; entidades educativas improvisaron medios tecnológicos disponibles para permitir a estudiantes continuar con su aprendizaje. Esta adaptación no fue fácil por desigualdades digitales y económicas, generando brecha digital compleja; variedad de factores demográficos, económicos, culturales, individuales, sociales limitaron este avance.

Por lo expuesto, la presente propuesta tiene como propósito reducir la brecha digital con acertado estilo de liderazgo en trabajo remoto de docentes ante contexto actual, investigación servirá como herramienta de investigación y análisis; asimismo, establecerá mayor vínculo entre agentes de comunidad educativa.

### **8.1 TÉCNICAS Y ACCIONES PARA CONSOLIDAR**

Se propone un plan de formación pedagógica que oriente aprendizajes de las variables de brecha digital y estilos de liderazgo en trabajo remoto de docentes. La calidad de interacción entre docentes y estudiantes es determinante en conocimiento, experiencia, perspectiva. Dará oportunidad al desarrollo integral, permitirá incentivos, promoverá conocimientos, habilidades, valores adquiridos con integridad, atmósfera, interacción positiva, democrática y social (Yildizbas, 2017).

## **8.2 Plan de promoción de aprendizajes en brecha digital en trabajo remoto**

Proponer a organismos y entidades, según (Narcizo, 2021), los nativos digitales nacidos después de 1980 carecen de equidad digital por aspectos económicos, culturales, sociales, geográficos. Brechas deben enfrentarse con investigación, producción científica y proyectos tecnológicos, robótica, industria. Empresas y gobierno deben centrar comunicación con móviles e hiperconectividad; impulsar la mixtura de educación presencial y digital para aprendizajes de calidad; dar igualdad de oportunidades a ubicación geográfica, recursos económicos, experiencia manejo digital, aprendizaje entorno virtual, difundir acertadas prácticas docentes, materiales de maestros con bonos, reconocimientos, organizar repositorios, evidencia docente, formar comunidades virtuales de aprendizaje con otras entidades educativas para compartir experiencias e intercambio de competencias, docentes y estudiantes.

La situación educativa es crítica, comunidad educativa se esfuerza en conjunto. (Unesco, 2020) señala que para reducir brechas digitales: se debe conectar escuelas por su papel fundamental en educación, equiparlas con herramientas tecnológicas y líneas de internet de banda ancha para brindar educación de calidad, alfabetización digital a maestros y padres para apoyo educativo, diseñar actividades con nueva tecnología; el gobierno debe promover servicios de línea de banda ancha para no conectados; promover interculturalidad entre hablantes de diferentes lenguas originarias, gran importancia para preservar patrimonio cultural de cada país; abordar problemática de discapacidad visual y auditiva que tienen barreras de conectividad; implementar programas de transferencia, conectividad focalizado en hogares de escasos ingresos con condición de asistencia escolar, con efecto de ayuda para adultos mayores, cumplir con meta de inclusión social digital.

## **8.3 Objetivos**

### **Objetivo general**

Promover en los docentes el fortalecimiento en herramientas digitales, así como acortar las brechas digitales.

### **Objetivos específicos**

Promover en los docentes el conocimiento de las variables de estudio, sus aspectos y dimensiones que perfilarán su accionar pedagógico orientándose a la calidad educativa y mayores logros de aprendizaje en estudiantes.

Impulsar la promoción de toda actividad que reduzca las brechas existentes en trabajo remoto.

#### **8.4 Proceso de capacitaciones en el desarrollo de Estilos de liderazgo**

El liderazgo docente implica promover, según (Saldaña, 2021), fortalecer el trabajo colegiado en aspectos: personal, satisfacción laboral, clima institucional, compromiso institucional acorta la brecha de educación virtual y favorece el proceso educativo, organización, diferencias de docentes, prioridades de institución, refuerza competencias digitales, enriquece proceso educativo a distancia, implementa estrategias; desenvolvimiento en trabajo colegiado, mayor preparación ante actividad remota, motiva y capacita para fortalecer, adquiere nuevas capacidades. Según (Leithwood et al., 2004) citado por (Rossi & Rossi, 2021), “el liderazgo es un factor esencial en la escuela, así como la labor docente en aula, contribuye a promover aprendizajes”; así el ámbito educativo contará con profesionales competentes.

##### **Objetivo general**

Fortalecer el quehacer docente desarrollando estilos de liderazgo con características propias para que se fomente la integración en trabajo en equipo con estudiantes en desarrollo de aprendizajes en la comunidad educativa.

##### **Objetivos específicos**

Promover en los docentes aspectos y dimensiones de los diferentes estilos de liderazgo que perfilarán su accionar pedagógico orientándose a la calidad educativa y mayores logros de aprendizaje en estudiantes.

Motivar el desarrollo de actividades que integren el trabajo remoto con estudiantes aplicando un estilo de liderazgo adecuado.

#### **8.5 ACTIVIDADES**

##### **Mesa de atención**

Se proyecta desarrollar un plan piloto de capacitación a 500 docentes de todos los niveles de la Región Lima, Perú, en la que se realicen las actividades siguientes:

ACTIVIDADES	PROCESOS	RESPONSABLES	TÉCNICA
ACTIVIDADES INICIALES	Diagnóstico de estilos de liderazgo docente	Equipo de trabajo	Test
	Reunión con Gerente Regional	Equipo de trabajo	Entrevista
	Costeo y programación de horario, Test y capacitaciones	Equipo de trabajo	Análisis documentario
ACTIVIDADES EN PROCESO	Charla de sensibilización estilos de liderazgo	Especialista	Ponencia
	Estilos de liderazgo docente	Especialista	Taller
	Cómo acortar brechas digitales	Especialista	Taller
	Prácticas deportivos con liderazgo	Experto	Taller
	Capacitación con especialista en cómo reducir las brechas en trabajo remoto	Experto	Ponencia
ACTIVIDADES FINALES	Evaluación de resultados	Equipo de trabajo	Análisis documentario
	Monitoreo de reducción de las brechas en trabajo remoto	Especialista	Observación sistemática de trabajo pedagógico
	Retroalimentación	Equipo de trabajo	Ponencia

## 8.6 RECURSOS Y PRESUPUESTO

RUBROS	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	SUBTOTAL	TOTAL RUBRO
<b>BIENES</b>				<b>S/. 10000</b>
Plataforma Zoom	01	800	800	
Internet	01	200	200	
Ponentes	05	1000	5000	

Capacitadores	01	1000	1000
Equipo tecnológico	01	3000	3000
Total			<b>S/. 10000</b>

## 8.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	CRONOGRAMA											
			MESES											
ACTIVIDADES INICIALES			M	A	M	J	J	A	S	O	N			
<b>Diagnóstico situacional del nivel de estilo liderazgo desplegado en docentes</b>	Equipo de trabajo	Directivo Docentes		X										
<b>Reunión con Gerente Regional de Educación Lima</b>	Equipo de trabajo	Directivo			X	X	X	X	X	X	X			
<b>Costeo y programación de horario y capacitaciones</b>	Equipo de trabajo	Docentes		X										
ACTIVIDADES EN PROCESO			M	A	M	J	J	A	S	O	N			
<b>Charla de sensibilización Estilos de liderazgo</b>	Especialista	Directivo Docentes			X									
<b>Desarrollo de Estilos de liderazgo y capacitaciones en herramientas digitales</b>	Especialista	Directivo Docentes					X							
<b>Herramientas digitales</b>	Especialista	Directivo Docentes						X						
<b>Cómo reducir brecha digital</b>	Experto	Directivo Docentes							X					

<b>Seminario Estilos de liderazgo</b>	Experto con formación en Liderazgo	Directivo Docentes							X		
ACTIVIDADES FINALES			M	A	M	J	J	A	S	O	N
<b>Evaluación de resultados</b>	Equipo de trabajo	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	
<b>Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente</b>	Especialista	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	
<b>Retroalimentación</b>	Equipo de trabajo	Directivo Docentes			X	X	X	X	X	X	

## REFERENCIAS

- Abad-Segura, E., González-Zamar, M., & Vázquez-Cano, E. (2021). Educación remota de emergencia, apoyo familiar y la brecha digital en el contexto del bloqueo de COVID-19. *Internacional Journal Environment Resolución Public Health*, 18(7956), 1-18. doi:<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/15/7956>
- Abanto, W. I. (2018). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo. doi:[https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O\\_Y\\_DESARROLLO\\_DEL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_GU%C3%8DA\\_DE\\_APRENDIZAJE](https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_GU%C3%8DA_DE_APRENDIZAJE)
- Aguaded, I., & Contreras-Pulido, P. (2020). Acceso universal y empoderamiento digital de los pueblos frente a la brecha desigual. Nuevas formas de diálogo y participación. *Nuevas formas de diálogo y participación*, 1(46), 9-12. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475792>
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., & Mohamad, S. (enero de 2021). Actitud laboral, compromiso organizacional e inteligencia emocional de los profesores de universidades profesionales de Malasia. *Revista de educación y formación técnica*, 13(1), 15-21. Obtenido de <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Ahmad, A. R., Alhammadi, A. H., & Jameel, A. S. (2021). Cultura nacional, estilos de liderazgo y satisfacción laboral: un estudio empírico en los Emiratos Árabes Unidos. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 1111-1120. doi:<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202115563431855.page>
- Alawamleh, M., Al-Twait, L. M., & Al-Saht, G. R. (august de 2020). El efecto del aprendizaje en línea en la comunicación entre profesores y estudiantes durante la pandemia de Covid-19. *Asian Education and Development*, 1(1), 1-22. doi:[https://www.researchgate.net/publication/343897561\\_The\\_effect\\_of\\_online\\_learning\\_on\\_communication\\_between\\_instructors\\_and\\_students\\_during\\_Covid-19\\_pandemic](https://www.researchgate.net/publication/343897561_The_effect_of_online_learning_on_communication_between_instructors_and_students_during_Covid-19_pandemic)
- Anaya, T., Montalvo, J., Ignacio, A., & Arispe, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducirlas. *Educación*, 30(58), 11-33.

doi:[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100011&script=sci_arttext)

- Arbañil, M. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95-106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062187004/html/>
- Attieha, L., & Zouhairry, O. (2021). Una evaluación de cómo los educadores en equipos virtuales perciben el liderazgo carismático durante la crisis del COVID-19. *Revista Internacional de Liderazgo Organizacional*, 10(2), 155-170. doi:[https://ijol.cikd.ca/article\\_60554.html](https://ijol.cikd.ca/article_60554.html)
- Báez, F., F. Z., Martínez, A., & Zagalaz, L. (2019). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. doi:<https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Bass. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. California, EEUU: SAGE publications.
- Bisquerra, R. (2010). *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial Síntesis. Obtenido de <http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/Psicopedagogia%20de%20las%20emociones%20-%20Rafael%20Bisquerra%20Alzina-1.pdf>
- Cabero-Almenara, J., & Ruiz-Palmero, J. (2017). Las Tecnologías de la Información y Comunicación para la inclusión: reformulando la brecha digital. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*, 16-30. doi:<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/66918/2665-8692-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepal. (2019). *Panorama Social de América Latina por Naciones Unidas*. Copyright © Naciones Unidas. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf)
- Coquyt, M. (2021). Autoevaluación de las prácticas de liderazgo educativo durante Covid-19. *The Interactive Journal of Global Leadership and Learning*, 2(1), 1-54. doi:<https://red.mnstate.edu/ijgl/vol2/iss1/3/>
- Costa, C., Palma, X., & Salgado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 219-233. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>



- Crespo, J. H., & Weise, C. (abril-junio de 2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 5(2), 358-375. doi:<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1080>
- Cubas, K. (2021). *Trabajo remoto y rendimiento académico de estudiantes de tercer grado de primaria de una Institución Educativa Pachacamac Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67415>
- DLE. (01 de 02 de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/comunicaci%C3%B3n?m=form>
- Gambarini, M. F., & Cruz, M. P. (10 de agosto de 2018). Habilidades docentes en comunicación eficaz. Ejercicio de liderazgo centrado en la misión docente. *Aularia. El país de las aulas*, 1. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/326960217>
- García-Leal, M., Medrano-Rodríguez, H., & Berrún-Castañón, L. (2021). Brecha digital de género en docentes de educación básica durante pandemia por COVID-19. 5(1), 1-11. doi:<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/2974>
- García-Martínez, J. A., & Cerdas-Montano, V. (noviembre de 2019). Estilos de liderazgo de los directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 21(31), 5-21. Obtenido de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2690>
- Gómez, A. E. (2021). *Liderazgo de servicio y su relación con el logro académico en modalidad virtual de una universidad del sur del Perú, 2021 [Tesis Doctoral]*. Universidad San Francisco Xavier. doi:<http://repositorio.sfx.edu.pe/handle/SFX/62>
- Gomez, D., Alvarado, R., Martínez, M., & Díaz, C. (2021). La brecha digital: una revisión conceptual y aportes metodológicos para su estudio en México. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 6(16), 47-62. doi:[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-80642018000100047&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-80642018000100047&script=sci_abstract&tlng=en)
- Grant, M. (2021). El trabajo remoto y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados. *Leadership Education Capstones*, 1(60), 1-39. doi:<https://openriver.winona.edu/leadershipeducationcapstones/60/>
- Guevara, A. (26 de abril de 2019). Corpus Axiológico del liderazgo desde la mirada del directivo en la formación integral del ser humano. *Revencyt. Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología*(37), 205-2019. Obtenido de [www.grupocieg.org](http://www.grupocieg.org)
- Gumah, B., Wenbin, L., & Aziabah, M. A. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores en la autoeficacia de los profesores extranjeros

- en un entorno de trabajo intercultural: un análisis de mediación moderado. *Journal Sage Open*, 1(1), 1-11. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244021994546>
- Hai, T. N., & Van, Q. N. (2021). Estilos de liderazgo de servicio: un enfoque teórico. *Emerging Science Journal*, 5(2), 245-256. doi:<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=18&issue=4&article=005>
- Halim, N. A., Hassan, A., Basri, R., Yusof, A., & Ahrari, S. (2021). Satisfacción laboral como mediador entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes en Malasia. *Revista asiática de educación universitaria*, 17(2), 61-71. doi:<https://myjms.mohe.gov.my/index.php/AJUE/article/view/13398>
- Hamid, S. (2021). Liderar de forma remota durante la pandemia de COVID-19: implicaciones para las actividades de la facultad y el trabajo en equipo. *Aprendizaje, enseñanza y liderazgo a distancia de emergencia: perspectivas globales*, 1(1), 199-216. doi:[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-76591-0\\_10](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-76591-0_10)
- Hamzah, N. H., Nasir, K., & Wahab, J. A. (2021). Los efectos del liderazgo digital de los directores en la enseñanza digital de los docentes durante la pandemia de COVID-19 en Malasia. *Journal of Education and e-Learning Research*, 8(2), 216-221. doi:<https://eric.ed.gov/?id=EJ1300492>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición ed.). Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Inandi, Y., & Gilic, F. (2021). La relación entre los estilos de liderazgo de los administradores escolares y el optimismo organizacional desde la perspectiva de los maestros. *Revista Sudafricana de Educación*, 41(1), 1-12. doi:<https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/205739>
- Irusta, J., & Ingrassia, R. (2020). Estudio de caso: entorno organizacional del trabajo remoto. *Informes De Investigacion. IIATA.*, 5(5), 183-194. doi:<https://doi.org/10.35305/iiata.v5i5.20>
- Jain, S., Lall, M., & Singh, A. (2020). Las voces de los profesores sobre el impacto de COVID-19 en la educación escolar: ¿Son las empresas de tecnología

- educativa realmente la panacea? *Diálogo educativo contemporáneo*, 18(1), 58-89.  
doi:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0973184920976433>
- Juárez-Díaz, C., & Perales, M. (2021). Experiencias de enseñanza remota de emergencia de profesores de idiomas durante el encierro del Covid-19. *Problemas de perfil en el desarrollo profesional de los docentes*, 23(2), 121-135. doi:<https://doi.org/10.15446/profile.v23n2.90195>
- Karakose, T., Polat, H., & Papadakis, S. (2021). Examen de perspectivas de docentes de la tecnología digital de directores de escuela Roles de liderazgo y capacidades tecnológicas en pandemia. *Sustainability*, 13(13448), 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/su132313448>
- Kwatubana, S., & Molaodi, V. (2021). Estilos de liderazgo que permitirían a los líderes escolares apoyar bienestar de docentes durante COVID-19. *Bulgarian Comparative Education Society*, 19(1), 106-112. Obtenido de <https://bces-conference.org/onewebmedia/2021%20106-112%20Siphokazi%20Kwatubana%20Vivian%20Molaodi.pdf>
- Laines, C. N. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque*. Universidad César Vallejo. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57819>
- López, E. (2021). *Gestión del liderazgo pedagógico en tiempos de pandemia en la IE Fe y Alegría N° 53, Ate Vitarte - 2021*. Universidad César Vallejo. doi:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70364>
- Martínez, J. C., Ceballos, C., & Sánchez, C. (enero-junio de 2018). Reforzamiento de las Competencias blandas en la acreditación Abet para la formación de líderes transformadores. *Revista Electrónica Anfei Digital*, 4(8). Obtenido de <https://www.anfei.mx/revista/index.php/revista/article/download/430/1076>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y necesidad*. Madrid, España: Díaz de Santos. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Masry-Herzallah, A., & Stavisky, Y. (2021). Investigation of the Relationship between Transformational Leadership Style and Teachers' Successful Online Teaching during Covid-19. *International Journal of Instruction*, 14(4), 891-912. doi:[https://www.e-iji.net/dosyalar/iji\\_2021\\_4\\_51.pdf](https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2021_4_51.pdf)
- Mercado, N., & Pacheco, M. C. (2021). *Participación de los actores educativos y el empoderamiento en el trabajo remoto de los docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Comas, Junín 2020*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. doi:<http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/368>
- Meza, K., & Ramos, A. S. (junio de 2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 1(1), 19-23. doi:<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/20670>

- Minedu. (2017). *Programa Curricular de Educación Secundaria EBR*. Ministerio de Educación del Perú. Obtenido de <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/06/programa-secundaria-17-abril.pdf>
- Minority, N. (2021). *Desarrollo de Liderazgo*. CUCJ Biblioteca Virtual. Obtenido de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Moldava, A. M., Capraro, R. M., & Capraro, M. M. (2021). Navegando (y rompiendo) la brecha digital: Perspectivas de los profesores urbanos sobre la enseñanza secundaria de matemáticas durante COVID-19. *The Urban Review*, 1(1), 1-26. doi:<https://doi.org/10.1007/s11256-021-00611-4>
- Narcizo, C. (2021). Tensiones Respecto a la Brecha Digital en la Educación Peruana. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(2). doi:<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/21039>
- Nieto, E., Pérez, F., & Mondragón, D. (2021). Experiencias del liderazgo directivo en tiempos de covid-19. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 6228-6245. Obtenido de [file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/editor\\_sfjd,+Art.+095+SFJD.pdf](file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/editor_sfjd,+Art.+095+SFJD.pdf)
- ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: Asamblea General Naciones Unidas. Obtenido de [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S)
- Palomera, R., Briones, E., & Gómez-Linares, A. (2019). Formación en valores y competencias socioemocionales para docentes tras una década de innovación. *Praxis & Saber*, 10(24), 93-117. Obtenido de <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.9116>
- Pérez, N., & Filella, G. (febrero de 2019). Educación emocional para el desarrollo de competencias emocionales en niños y adolescentes. *Praxis & Saber*, 10(24), 23-44. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-01592019000300023&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-01592019000300023&script=sci_abstract&tlng=es)
- Prince, Á. C. (enero-junio de 2021). La brecha digital como obstáculo al derecho universal a la educación en tiempos de pandemia. *Journal of the Academy*, 1(4), 26-41. doi:<https://doi.org/10.47058/joa4.3>
- Quiso, L. (10 de octubre de 2020). *Retos para cerrar la brecha digital en el Perú*. Obtenido de Osiptel Repositorio Institucional: <https://repositorio.osiptel.gob.pe/handle/20.500.12630/740?show=full>
- Rendón, M. A. (2021). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 10(24), 243-270. Obtenido de [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis\\_saber/article/view/10004](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/10004)

- Rodríguez, C. (2021). *Brecha digital y su influencia en la educación virtual en los estudiantes de una unidad educativa de Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56599>
- Rossi, R. M., & Rossi, R. G. (abril de 2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 11-22. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Saavedra, C. E. (2021). *Comparación del estilo del liderazgo directivo en la IE Premium de Piura antes y durante el confinamiento social - 2020*. Universidad de Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5081/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2102.pdf?sequence=2](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5081/MAE_EDUC_GE_2102.pdf?sequence=2)
- Saldaña, D. S. (2021). *La educación a distancia en la gestión del trabajo colegiado de una institución educativa de la Región La Libertad-2021*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72266>
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (08 de 01 de 2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. doi:[dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335](https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335)
- Salvador, R. A. (2017). *Liderazgo y clima laboral de los colaboradores de una empresa en Lima [Tesis de Maestría]*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8582?show=full&locale-attribute=es>
- Sanders, C. K., & Scanlon, E. (2021). La brecha digital es una cuestión de derechos humanos: promover la inclusión social a través de la promoción del trabajo social. *Journal of Human Rights and Social Work*, 6(1), 130-143. doi:<https://link.springer.com/article/10.1007/s41134-020-00147-9>
- Semzezyn, A., & Batista, A. P. (2021). Diferentes percepciones de niños y niñas sobre los estilos de liderazgo de los maestros. *Psicología Escolar y Educativa*, 25(1), 1-9. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392021227998>
- Setiawan, R., Leonardo, L. P., Reynosa, E., Wisetsri, W., Jirayus, P., & Chauhan, S. (2021). El impacto de los estilos de liderazgo en la productividad de los empleados en las organizaciones: un estudio comparativo entre los estilos de liderazgo. *Gestión de la productividad*, 26(1), 382-404. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3875252](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3875252)
- Sherman, J. (2021). *Estilos de liderazgo presentes durante el cambio en la educación secundaria*. Northern Michigan University. Obtenido de <https://commons.nmu.edu/theses/670/>

- Silva, W. H. (2020). *El trabajo docente en tiempos de pandemia, educación y desigualdad educativa en escuelas secundarias, 2020*. Universidad de la Plata. Obtenido de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.2048/te.2048.pdf>
- Soto, E., & Cárdenas, J. A. (2017). *Ética en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de [http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143\\_u7.pdf](http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1143/1143_u7.pdf)
- Sun, J. (jan/abr de 2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168. doi:<http://dx.doi.org/10.14244/198271993069>
- Sweidan, N., & Areiqat, A. (noviembre de 2020). La brecha digital y su impacto en la calidad de la educación en Universidades privadas jordanas. *International Journal of Higher Education*, 10(3), 1-15. doi:<https://www.sciedupress.com/journal/index.php/ijhe/article/view/19546>
- Taboada, M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <https://isbn.cloud/9789972213328/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES\\_D%C3%8DAZ\\_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%8DAZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UCV, I. (2020). *Guía de productos de investigación*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/62931700/GUIA-DE-PRODUCTOS-OBSERVABLES-2020-UCVpdf/>
- Umaña, M. J. (2021). Desarrollo social y política digital: contradicciones presentes en la escuela. *Ideas, reflexiones y propuestas*, 1(1), 29-34. Obtenido de <https://aularia.org/ContadorArticulo.php?idart=423>
- Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20(59), 12-38. doi:<https://polis.ulagos.cl/index.php/polis/article/view/1594>
- Unesco. (2020). *Constitución de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Workshops of Unesco. doi:<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372956/PDF/372956eng.pdf.multi.page=6>
- Unesdoc. (agosto de 2020). Education in the time. *Covid-19 Reporte ECLAC-UNESCO*, 1-20. doi:<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>

- Unicef. (noviembre de 2021). Educación y tecnología en tiempos de COVID-19. *Unicef for every child*, 1-2. doi:<https://www.unicef.org/peru/historias/educacion-tecnologia-en-tiempos-covid19>
- Velásquez, K. V., & Santos, C. P. (2021). *Influencia del trabajo remoto y desarrollo del área de educación física en estudiantes de primaria, Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. doi:<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12418>
- Vicente, I., & Gabari, I. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. Obtenido de <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/33538>
- Webber, C. F. (2021). La necesidad de una exploración intercultural del liderazgo docente. *Investigación en administración y liderazgo educativo*, 6(1), 17-49. Obtenido de <https://doi.org/10.30828/real/2021.1.2>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., & Joyce, C. (2021). Los efectos del trabajo a distancia en la colaboración entre trabajadores de la información. *Nature Human Behavior*, 1(1), 1-14. doi:<https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>
- Yang, Y., Xu, F., & Zhang, X. (octubre de 2021). Factores que influyen en el liderazgo del plan de estudios de primaria y Docentes de secundaria desde la perspectiva del campo Teoría dinámica: una investigación empírica en China. *Sustainability*, 13(12), 1-20. doi:<https://doi.org/10.3390/su132112007>
- Yauri, G. P. (2021). *Estrategias que utilizan docentes del nivel inicial para favorecer el involucramiento parental en el marco de una educación remota en un centro educativo estatal del distrito de Magdalena del Mar*. Pontificia Universidad Católica del Perú. doi:<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19705>
- Yildizbas, F. (January de 2017). La relación entre el nivel de inteligencia emocional de los candidatos a maestros, los estilos de liderazgo y su éxito académico. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67(1), 215-231. Obtenido de <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejer/issue/42446/511239>
- Yohannes, M. E., & Wasonga, T. A. (2021). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los docentes en escuelas de Etiopía. *Educational Management Administración & Leadership*, 1(1), 1-19. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/17411432211041625>
- Zegarra, N. (2019). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del Director en el compromiso del profesorado y estudiantes. *Revista Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166. doi:<https://doi.org/10.23881/idupbo.019.2-10e>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Según, Quiso Córdova (2020) es la Desigualdad en acceso y uso del servicio de internet, genera exclusión social y puede perpetuar la pobreza.	La variable Brecha digital tiene 3 dimensiones: Brecha de infraestructura, Brecha de uso, Brecha de acceso con sus respectivos indicadores, los cuales será medidos a través de un cuestionario que contendrá 18 preguntas cerradas con escalas politómicas con opción múltiple. Es decir: Nunca (1), rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)	Brecha de infraestructura	Conectividad	1	La escala de medición es Nominal	Nunca (1) rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
			Equipos	2,3		
			Funcionalidad de equipo	4,5		
		Brecha de uso (alfabetización)	uso de internet	6		
			Manejo de plataformas	7,8,9,10,11		
			Uso de equipos tecnológicos	12		
		Brecha de acceso	Accesibilidad	13		
			Calidad de servicio	14		
			Asequibilidad	15		



Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
<p>Estilo de liderazgo Abarca desde cómo se relaciona los líderes con otras personas dentro y fuera de las organizaciones y en gran medida si son o no exitosos como líderes Y los clasifica en liderazgo transformacional, transaccional, y 'Laissez Gumah, Wenbin, &amp; Aziabah,(2021)</p>	<p>La variable Estilos de Liderazgo tiene 3 dimensiones, como son Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo 'Laissez Faire' los cuales tienen sus indicadores respectivos; asimismo serán medidos mediante un cuestionario de 14 preguntas cerradas con escalas polinómicas, con opción múltiple. Es decir, Nunca (0), rara vez (1) A veces (2), A menudo (3) Frecuentemente (4)</p>	Liderazgo transformacional	carismáticos e inspiradores	1,2,3	La escala de medición es Nominal	<p>Nunca (1) rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)</p>
			Producen cambios de visión en sus seguidores	4		
			Promueven la cooperación	5,6		
		Liderazgo transaccional	Racionalidad	7,8,9		
			Ecuanimidad	10		
			Capacidad para motivar a los subordinados	11		
		Liderazgo 'Laissez Faire'	Completa libertad los subordinados	12		
			Facilitar recursos para el trabajo, sin supervisión	13		
			Escaso apoyo y orientación	14		

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
El trabajo remoto es un procedimiento que le permite a las organizaciones que sus colaboradores desarrollen sus funciones por medio de la utilización de las herramientas tecnológicas en espacios diferentes a la sede principal de la organización. (SOLANO*, 2020)	La variable Trabajo remoto tiene 4 dimensiones con sus respectivos indicadores, los cuales será medidos a través de un cuestionario que contendrá 8 preguntas cerradas con escalas polinómicas con opción múltiple. Es decir: Es decir: Nunca (0), rara vez (1) A veces (2), A menudo (3) Frecuentemente (4)	Compromiso organizacional	Acuerdo a nivel directivo. Conformación de equipo.	1,2	La escala de medición es Nominal	Nunca (1) rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
			Conformación de equipo líder.	3		
		Planeación	Planeación general	4,5		
			Sensibilización	6,7		
			Involucramiento	8,9		
		Prueba piloto	Seguimiento y medición	10		
		autoevaluación	Evaluación	11		
			Informe de evaluación	12		

Anexo 02: Matriz de consistencia

**Anexo 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Brecha Digital y los Estilos de Liderazgo en el Trabajo Remoto de los Docentes de Educación Primaria de un Colegio Nacional en el año 2021

Autor: Mg. Línea de Investigación: Reforma y Modernización del Estado

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>Problemas específico 1</p> <p>¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el Compromiso organizacional</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Demostrar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Objetivos específicos 1</p> <p>Identificar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en el Compromiso organizacional</p>	<p><b>Hipótesis:</b></p> <p>La brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en trabajo remoto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Hipótesis específicas 1</p> <p>la brecha digital y los estilos de liderazgo influye en el Compromiso organizacional de los docentes de educación primaria</p>	<p><b>Variable 1-Independiente:</b> Brecha digital Desigualdad en acceso y uso del servicio de internet, genera exclusión social y puede perpetuar la pobreza. Quiso Córdova, (2020)</p>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Brecha de infraestructura	Conectividad	1	La escala de medición es Nominal	Nunca (1) rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
				Equipos	2,3		
			Brecha de uso (Alfabetización)	Funcionalidad de equipo	4,5		
uso de internet	6						
Manejo de plataformas	7,8,9,10,11						
Brecha de acceso	Uso de equipos tecnológicos	12					
	Accesibilidad	13					
	Calidad de servicio	14					

de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021?	de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021	de un colegio nacional 2021		Asequibilidad	15		
	Objetivos específicos 2	Hipótesis específicas	Variable 2 – Independiente: Estilo de liderazgo. Abarca desde cómo se relaciona los líderes con otras personas dentro y fuera de las organizaciones y en gran medida si son o no exitosos como líderes. Evaristo Borja (2014, p3).				
Problemas específico 2	Identificar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Planeación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021	la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Planeación	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Planeación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021?	Objetivos específicos 3	de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021	Liderazgo transformacional	carismáticos e inspiradores	1,2,3,	La escala de medición es Nominal	Nunca (1) rara vez (2) A veces (3), A menudo (4) Frecuentemente (5)
	Identificar la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Prueba piloto de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021	la brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Prueba piloto		Producen cambios de visión en sus seguidores	4		
Problemas específico 3		Hipótesis específicas 3		Promueven la cooperación	5,6		
¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Prueba piloto de los docentes de educación primaria		de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021	Liderazgo transaccional	racionalidad	7,8,9		
				ecuanimidad	10		
				capacidad para motivar a los subordinados	11		
			Liderazgo 'Laissez Faire'	completa libertad a los subordinados	12		

<p>de un colegio nacional 2021?</p> <p>Problemas específico 4</p> <p>¿Cuál es la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021?</p>	<p>Objetivos específicos 4</p> <p>Identificar la influencia de la brecha digital y los estilos de liderazgo en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021</p>	<p>Hipótesis específicas 4</p> <p>brecha digital y los estilos de liderazgo influyen significativamente en la Autoevaluación de los docentes de educación primaria de un colegio nacional 2021</p>	<p>Facilitar recursos para el trabajo, sin supervisión</p>	13	<p><b>Variable 3 –</b> Variable 3 – Dependiente: El trabajo remoto es un procedimiento que le permite a las organizaciones que sus colaboradores desarrollen sus funciones por medio de la utilización de las herramientas tecnológicas en espacios diferentes a la sede principal de la organización. Estevez y Solano (2020).</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>Indicadores</b></p> <p><b>Ítems</b></p> <p><b>Escala de medición</b></p> <p><b>Niveles y rangos</b></p>	
			<p>Escaso apoyo y orientación</p>	14			
			<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Acuerdo a nivel directivo</p> <p>Conformación del equipo</p>			<p>1,2</p> <p>3</p>
			<p>Planeación</p>	<p>Planeación general</p> <p>Sensibilización</p> <p>Involucramiento</p>			<p>4,5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p>
<p>Prueba piloto</p>	<p>. Seguimiento y medición.</p>	10	<p>La escala de medición es Nominal</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>rara vez (2)</p> <p>A veces (3),</p> <p>A menudo (4)</p> <p>Frecuentemente (5)</p>			

			Autoevaluación	Evaluación Informe de la evaluación	11 12		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
<p><b>Nivel:</b></p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental Transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>Población: 50 personas</b></p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestreo Probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p>	<p><b>Variable 1: Brecha Digital</b></p> <p><b>Variable 2:</b> Estilos de Liderazgo</p> <p><b>Variable 3:</b> Trabajo Remoto</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario Construcción propia</p> <p>Autor: Nélide Bustamante Malaver Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p>			

### Anexo 3: Instrumentos

A continuación, se presenta 15 interrogantes sobre “Brecha digital, estilos de liderazgo en el trabajo remoto de los docentes de educación primaria del colegio “VICTOR VALENZUELA GUARDIA” Huaraz 2021”, se le agradece responder con sinceridad, marcando con un aspa (X) la alternativa que exprese mejor su punto de vista. La encuesta es anónima y no existen respuestas buenas ni malas, ya que solo se busca recoger su opinión sincera. Por favor use la siguiente escala.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente,
1	2	3	4	5

#### VARIABLE 1: BRECHA DIGITAL

Nº	Dimensión 1: Brecha de infraestructura	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
1	Cuenta con la conectividad de internet para disminuir la brecha digital					
2	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota					
3	Cuenta con equipos computacionales con buen funcionamiento					
4	Sus equipos cuentan con un servicio técnico adecuado					
5	La red eléctrica favorece la funcionalidad adecuada de sus equipos					
Nº	Dimensión 2: Brecha de uso (ALFABETIZACION)	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente,
6	Tiene conocimientos básicos para hacer uso de internet					
7	Cuenta con los conocimientos básicos para acceder a las plataformas virtuales					
8	Cuenta con conocimientos para el manejo de herramientas como el zoom, Google meet, etc.					
9	Con que frecuencia hace uso del manejo de plataformas virtuales					
10	Ha sido capacitado en el uso de plataformas virtuales					
11	Le gustaría que le brinden r cursos de capacitación en cuanto a las plataformas virtuales					
12	Con que frecuencia te conectas a internet mediante un teléfono de tu casa					
	Dimensión 3: Brecha de acceso	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente,
13	Su ubicación geográfica influye en la conectividad para realizar sus actividades remotas					
14	La calidad del servicio ofrecida por los proveedores de servicios tecnológicos es la adecuada					
15	Cuentas con los recursos económicos suficientes para hacer uso de las Tic					

#### VARIABLE 2: ESTILOS DEL LIDERAZGO

Nº	Dimensión 1: Liderazgo transformacional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente,
1	Los docentes te inspiran confianza					
2	Considera que los docentes son carismáticos					

3	Consideras que los docentes son tolerantes ante los errores que tienen los alumnos					
4	Consideras que los docentes son innovadores en sus actividades académicas					
5	Los docentes fomentan una cultura de cooperación en los alumnos					
6	Los docentes incentivan un trabajo en equipo entre los alumnos					
Nº	Dimensión 2: Liderazgo transaccional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
7	Resuelve crisis de aprendizaje dentro de la clase					
8	Los docentes premian los logros de sus alumnos					
9	Los docentes manejan adecuadamente los conflictos en el aula					
10	El docente motiva adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas					
11	EL docente Fomenta el trabajo en equipo en el aula					
Nº	Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
12	Los docentes fomentan la iniciativa de los alumnos en el desarrollo de las actividades en el aula					
13	Los docentes desarrollan supervisión estricta de las actividades en el aula					
14	Los docentes ofrecen constante apoyo de orientación					

### VARIABLE 3: TRABAJO REMOTO

Nº	Dimensión 1: Compromiso organizacional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
1	Existe adecuado nivel de coordinación entre los directivos y los colaboradores de la organización					
2	Los colaboradores se identifican con la filosofía empresarial de la organización					
3	Se fomenta el trabajo cooperativo entre directivos y docentes					
	Dimensión 2: Planeación	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
4	Los docentes Planifican adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas					
5	Los docentes tienen definido claramente el contenido de los cursos					
6	Los docentes planifican actividades previas de motivación para premiar los logros obtenidos					
7	Los docentes se muestran sensibles a las dificultades que presentan los alumnos					
8	Existe involucramiento por parte del docente y los alumnos para el buen desenvolvimiento de la clase					
9	Los docentes planifican actividades que fomenten involucramiento de los padres de familia					
	Dimensión 3: Prueba piloto	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
10	Se mide periódicamente la calidad de servicio educativo a los estudiantes					
	Dimensión4: Autoevaluación	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente,
11	Existe un sistema de evaluación para medir la calidad de servicio brindada por cada uno de los docentes					
12	Se genera la autoevaluación de forma permanente y programada.					



Anexo 4: Validez

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : BRECHA DIGITAL**

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:</b> Brecha de infraestructura							
1	Cuenta con la conectividad de internet para disminuir la brecha digital	X		X		X		
2	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
3	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
4	Cuenta con equipos computacionales con buen funcionamiento	X		X		X		
5	Sus equipos cuentan con un servicio técnico adecuado	X		X		X		
6	La red eléctrica favorece la funcionalidad adecuada de sus equipos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Brecha de uso							
7	Cuenta con los conocimientos básicos para acceder a las plataformas virtuales	X		X		X		
8	Cuenta con conocimientos para el manejo de herramientas como el zoom , google meet, etc	X		X		X		
9	Con que frecuencia hace uso del manejo de plataformas virtuales	X		X		X		
10	Ha sido capacitado en el uso de plataformas virtuales	X		X		X		
11	Le gustaría que le brinden cursos de capacitación en cuanto a las plataformas virtuales							
12	Con que frecuencia te conectas a internet mediante un teléfono de tu casa							
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Brecha de acceso							

<b>13</b>	Su ubicación geográfica influye en la conectividad para realizar sus actividades remotas	X		X		X	
<b>14</b>	La calidad del servicio ofrecida por los proveedores de servicios tecnológicos es la adecuada	X		X		X	
<b>15</b>	Cuentas con los recursos económicos suficientes para hacer uso de las Tic	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dr.Fernando Emilio Escudero Vilchez

**DNI: 036695876**

**Especialidad del validador: Experto en metodología**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dr Fernando Emilio Escudero Vilchez

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

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:</b> Liderazgo transformacional							
1	Los docentes te inspiran confianza	X		X		X		
2	Considera que los docente son carismáticos	X		X		X		
3	Consideras que los docentes son tolerantes ante los errores que tienen los alumnos	X		X		X		
4	Consideras que los docentes son innovadores en sus actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes fomentan una cultura de cooperación en los alumnos	X		X		X		
6	Los docentes incentivan un trabajo en equipo entre los alumnos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Liderazgo transaccional	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Resuelve crisis de aprendizaje dentro de la clase	X		X		X		
8	Los docentes premian los logros de sus alumnos	X		X		X		
9	Los docentes manejan adecuadamente los conflictos en el aula	X		X		X		
10	El docente motivan adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Fomenta el trabajo en equipo en el aula	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Liderazgo Laissez Faire	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Los docentes fomentan la iniciativa de los alumnos en el desarrollo de las actividades en el aula	X		X		X		
13	Los docentes desarrollan supervisión estricta de las actividades en el aula	X		X		X		
14	Los docentes ofrecen constante apoyo de orientación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dr.Fernando Emilio Escudero Vilchez

**DNI: 036695876**

**Especialidad del validador: Experto en metodología**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dr Fernando Emilio Escudero Vilchez

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: 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: Compromiso Organizacional</b>							
1	Existe adecuado nivel de coordinación entre los directivos y los colaboradores de la organización	X		X		X		
2	Los colaboradores se identifican con la filosofía empresarial de la organización	X		X		X		
3	Se fomenta el trabajo cooperativo entre directivos y docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: planeacion</b>							
4	Los docentes Planifican adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes tiene definido claramente el contenido de los cursos	X		X		X		
6	Los docentes planifican actividades previas de motivación para premiar los logros obtenidos	X		X		X		
7	Los docentes se muestran sensibles a las dificultades que presentan los alumnos	X		X		X		
8	Existe involucramiento por parte del docente y los alumnos para el buen desenvolvimiento de la clase	X		X		X		
9	Los docentes planifican actividades que fomenten involucramiento de los padres de familia	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: prueba piloto</b>							
10	Se mide periódicamente la calidad de servicio educativo a los estudiantes							
	<b>DIMENSIÓN 4: Autoevaluación</b>							

11	Existe un sistema de evaluación para medir la calidad de servicio brindada por cada uno de los docentes	X		X		X	
12	Se genera la autoevaluación de forma permanente y programada..	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez

**DNI: 036695876**

**Especialidad del validador: Experto en metodología**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dr Fernando Emilio Escudero Vilchez.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : BRECHA DIGITAL

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:</b> Brecha de infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta con la conectividad de internet para disminuir la brecha digital	X		X		X		
2	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
3	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
4	Cuenta con equipos computacionales con buen funcionamiento	X		X		X		
5	Sus equipos cuentan con un servicio técnico adecuado	X		X		X		
6	La red eléctrica favorece la funcionalidad adecuada de sus equipos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Brecha de uso	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tiene conocimiento en el uso del internet	X		X		X		
8	Cuenta con los conocimientos básicos para acceder a las plataformas virtuales	X		X		X		
9	Cuenta con conocimientos para el manejo de herramientas como el zoom , google meet, etc	X		X		X		
10	Con que frecuencia hace uso del manejo de plataformas virtuales	X		X		X		
11	Ha sido capacitado en el uso de plataformas virtuales	X		X		X		
12	Le gustaría que le brinden cursos de capacitación en cuanto a las plataformas virtuales							
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Brecha de acceso	Si	No	Si	No	Si	No	

<b>13</b>	Su ubicación geográfica influye en la conectividad para realizar sus actividades remotas	X		X		X		
<b>14</b>	La calidad del servicio ofrecida por los proveedores de servicios tecnológicos es la adecuada	X		X		X		
<b>15</b>	Cuentas con los recursos económicos suficientes para hacer uso de las Tic	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dr. Dra. Silvia Salazar Llerena

**DNI: 10139161**

**Especialidad del validador: Experto en metodología**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



-----  
Dra. Silvia Salazar Llerena



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

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:</b> Liderazgo transformacional							
1	Considera que los docente son carismáticos	X		X		X		
2	Los docentes te inspiran confianza	X		X		X		
3	Consideras que los docentes son tolerantes ante los errores que tienen los alumnos	X		X		X		
4	Consideras que los docentes son innovadores en sus actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes fomentan una cultura de cooperación en los alumnos	X		X		X		
6	Los docentes incentivan un trabajo en equipo entre los alumnos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Liderazgo transaccional	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Resuelve crisis de aprendizaje dentro de la clase	X		X		X		
8	Los docentes premian los logros de sus alumnos	X		X		X		
9	Los docentes manejan adecuadamente los conflictos en el aula	X		X		X		
10	El docente motivan adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Fomenta el trabajo en equipo en el aula	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Liderazgo Laissez Faire	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Los docentes fomentan la iniciativa de los alumnos en el desarrollo de las actividades en el aula	X		X		X		
13	Los docentes desarrollan supervisión estricta de las actividades en el aula	X		X		X		

14	Los docentes son ofrecen constante apoyo de orientación	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dra. Silvia Salazar Llerena

**DNI: 10139161**

**Especialidad del validador: Experto en Metodología y Gestión Pública**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dra. Silvia Salazar Llerena

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: 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: Compromiso Organizacional</b>							
1	Existe adecuado nivel de coordinación entre los directivos y los colaboradores de la organización	X		X		X		
2	Los colaboradores se identifican con la filosofía empresarial de la organización	X		X		X		
3	Se fomenta el trabajo cooperativo entre directivos y docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: planeacion</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Los docentes Planifican adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes tiene definido claramente el contenido de los cursos	X		X		X		
6	Los docentes planifican actividades previas de motivación para premiar los logros obtenidos	X		X		X		
7	Los docentes se muestran sensibles a las dificultades que presentan los alumnos	X		X		X		
8	Existe involucramiento por parte del docente y los alumnos para el buen desenvolvimiento de la clase	X		X		X		
9	Los docentes planifican actividades que fomenten involucramiento de los padres de familia	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: prueba piloto</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Se mide periódicamente la calidad de servicio educativo a los estudiantes							
	<b>DIMENSIÓN 4: Autoevaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Existe un sistema de evaluación para medir la calidad de servicio brindada por cada uno de los docentes	X		X		X		

12	Se genera la autoevaluación de forma permanente y programada..	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dra. Silvia Salazar Llerena

**DNI: 10139161**

**Especialidad del validador: Experto en Metodología y Gestión Pública**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dra. Silvia Salazar Llerena

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : BRECHA DIGITAL

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:</b> Brecha de infraestructura	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta con la conectividad de internet para disminuir la brecha digital	X		X		X		
2	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
3	Cuenta con equipos adecuados que le permitan trabajar de manera remota	X		X		X		
4	Cuenta con equipos computacionales con buen funcionamiento	X		X		X		
5	Sus equipos cuentan con un servicio técnico adecuado	X		X		X		
6	La red eléctrica favorece la funcionalidad adecuada de sus equipos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2:</b> Brecha de uso	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tiene conocimiento en el uso del internet	X		X		X		
8	Cuenta con los conocimientos básicos para acceder a las plataformas virtuales	X		X		X		
9	Cuenta con conocimientos para el manejo de herramientas como el zoom , google meet, etc	X		X		X		
10	Con que frecuencia hace uso del manejo de plataformas virtuales	X		X		X		
11	Ha sido capacitado en el uso de plataformas virtuales	X		X		X		
12	Le gustaría que le brinden cursos de capacitación en cuanto a las plataformas virtuales							
	<b>DIMENSIÓN 3:</b> Brecha de acceso	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Su ubicación geográfica influye en la conectividad para realizar sus actividades remotas	X		X		X	
14	La calidad del servicio ofrecida por los proveedores de servicios tecnológicos es la adecuada	X		X		X	
15	Cuentas con los recursos económicos suficientes para hacer uso de las Tic	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dra. Micaela Luján Cabrera

**DNI: 41691632**

**Especialidad del validador: Experto en metodología**

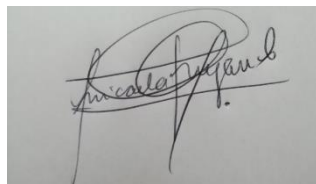
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dra. Micaela Luján Cabrera

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

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: Liderazgo transformacional</b>							
1	Considera que los docente son carismáticos	X		X		X		
2	Los docentes te inspiran confianza	X		X		X		
3	Consideras que los docentes son tolerantes ante los errores que tienen los alumnos	X		X		X		
4	Consideras que los docentes son innovadores en sus actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes fomentan una cultura de cooperación en los alumnos	X		X		X		
6	Los docentes incentivan un trabajo en equipo entre los alumnos	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Resuelve crisis de aprendizaje dentro de la clase	X		X		X		
8	Los docentes premian los logros de sus alumnos	X		X		X		
9	Los docentes manejan adecuadamente los conflictos en el aula	X		X		X		
10	El docente motivan adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
11	Fomenta el trabajo en equipo en el aula	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez Faire</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Los docentes fomentan la iniciativa de los alumnos en el desarrollo de las actividades en el aula	X		X		X		
13	Los docentes desarrollan supervisión estricta de las actividades en el aula	X		X		X		
14	Los docentes son ofrecen constante apoyo de orientación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dra. Micaela Luján Cabrera

**DNI: 41691632**

**Especialidad del validador: Experto en Metodología y Gestión Pública**

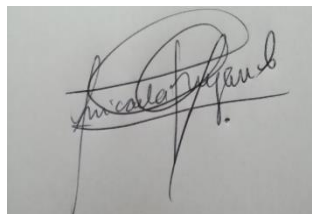
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**

A handwritten signature in black ink on a light background. The signature is cursive and appears to read 'Micaela Luján Cabrera'.

Dra. Micaela Luján Cabrera



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: 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: Compromiso Organizacional</b>							
1	Existe adecuado nivel de coordinación entre los directivos y los colaboradores de la organización	X		X		X		
2	Los colaboradores se identifican con la filosofía empresarial de la organización	X		X		X		
3	Se fomenta el trabajo cooperativo entre directivos y docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: planeacion</b>							
4	Los docentes Planifican adecuadamente el desarrollo de las actividades académicas	X		X		X		
5	Los docentes tiene definido claramente el contenido de los cursos	X		X		X		
6	Los docentes planifican actividades previas de motivación para premiar los logros obtenidos	X		X		X		
7	Los docentes se muestran sensibles a las dificultades que presentan los alumnos	X		X		X		
8	Existe involucramiento por parte del docente y los alumnos para el buen desenvolvimiento de la clase	X		X		X		
9	Los docentes planifican actividades que fomenten involucramiento de los padres de familia	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: prueba piloto</b>							
10	Se mide periódicamente la calidad de servicio educativo a los estudiantes							
	<b>DIMENSIÓN 4: Autoevaluación</b>							

11	Existe un sistema de evaluación para medir la calidad de servicio brindada por cada uno de los docentes	X		X		X	
12	Se genera la autoevaluación de forma permanente y programada..	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

Dra. Dra. Micaela Luján Cabrera

**DNI: 41691632**

**Especialidad del validador: Experto en Metodología y Gestión Pública**

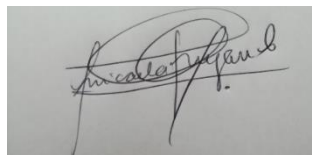
**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**12 de setiembre del 2021**



Dra. Micaela Luján Cabrera











## Anexo 6: Carta de Aceptación de la Institución Educativa

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia

Huaraz 17 de noviembre 2021

Señora Nélide Esperanza Bustamante Malaver

Estudiante de la escuela de posgrado de la Universidades Cesar Vallejo

Ciudad .-

Asunto: Aceptación para realizar proyecto de investigación

Ref : Carta P. 1018-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, hacemos de su conocimiento que, habiendo realizado coordinaciones con los diferentes tutores de aula, se acordó aceptar realizar el Proyecto de Investigación Titulado "Brecha Digital y Estilos de Liderazgo en el Trabajo Remoto de Docentes de Educación Primaria de un Colegio Nacional, Huaraz 2021".

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Mgtr. Walter Bernui Rosales  
DIRECTOR DEL COLEGIO "VICTOR VALENZUELA CUARDIA"





**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BUSTAMANTE MALAVER NELIDA ESPERANZA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "BRECHA DIGITAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN TRABAJO REMOTO DE DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA DE UN COLEGIO NACIONAL, HUARAZ 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BUSTAMANTE MALAVER NELIDA ESPERANZA <b>DNI:</b> 08578145 <b>ORCID</b> 0000-0001-9987-9075	Firmado digitalmente por: NBUSTAMANTEMA67 el 18-01-2022 00:10:28

Código documento Trilce: INV - 0531771