



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones
educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Palma Bautista, Maria (ORCID: 0000-0001-8004-7578)

ASESORA:

Dra. Cabana Cáceres, Maritza Raquel (ORCID: 0000-0002-3442-5950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

Indudablemente esta tesis está dedicada a Dios por brindarme su sabiduría inmensa y su gran fe, y a toda mi familia, mis padres, mis hermanos y hermanas, mis amigos, y gracias a ellos, estoy dirigiéndome por un buen camino, además me agradezco a mí misma por la inmensa fortaleza que tengo para seguir batallando en este mundo competitivo.

Agradecimiento

Siempre mi agradecimiento será, en primer lugar, a Dios, por brindarme su gran sabiduría y su gran fe, nunca dude de mí misma por esa fe inmensa que tengo.

En segundo lugar, agradezco a muchas personas por los apoyos sinceros que me brindaron están allí. Mis padres, mis hermanos, mis amigos, son personas muy leales que nunca dudaron de mi esfuerzo cada palabra y cada apoyo que nunca los olvidaré.

No ha sido a sencillo el camino, pero tampoco imposible sus aportes de amor y amistad fueron mi mejor arma para seguir adelante.

Gracias a cada uno de ustedes por ello, estaré donde siempre quise estar compitiendo profesionalmente.

Índice de Contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 1 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 13 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos..... | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| 4.1. Análisis descriptivo de las variables | 18 |
| 4.1.1. Dimensión liderazgo visionario y trabajo remoto..... | 18 |
| 4.1.2. Dimensión liderazgo estratégico y trabajo remoto | 19 |
| 4.1.3. Dimensión inteligencia contextual y trabajo remoto | 19 |
| 4.1.4. Competencia digital y trabajo remoto..... | 20 |
| 4.1.5. Variables liderazgo directivo y trabajo remoto..... | 21 |
| 4.2. Análisis inferencial..... | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Distribución de la población..... | 13 |
| Tabla 2. Distribución de la muestra | 14 |
| Tabla 3. Baremos de la variable: Liderazgo directivo | 15 |
| Tabla 4. Baremos de la variable trabajo Remoto..... | 15 |
| Tabla 5. Ficha técnica del instrumento liderazgo directivo | 16 |
| Tabla 6. Ficha técnica del instrumento trabajo remoto | 17 |
| Tabla 7 Liderazgo visionario y Trabajo remoto..... | 18 |
| Tabla 8 Liderazgo estratégico y trabajo remoto..... | 19 |
| Tabla 9 Inteligencia contextual y trabajo remoto | 20 |
| Tabla 10 Competencia digital y trabajo remoto | 21 |
| Tabla 11 Liderazgo directivo y Trabajo remoto..... | 22 |
| Tabla 12 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general | 24 |
| Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general | 24 |
| Tabla 14 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1 ... | 25 |
| Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica | 25 |
| Tabla 16 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2 ... | 26 |
| Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2 | 26 |
| Tabla 18 Información de ajuste de los modelos de la específica hipótesis 3 ... | 27 |
| Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3 | 27 |
| Tabla 20 Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4 ... | 28 |
| Tabla 21 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4 | 28 |

Resumen

El propósito fue determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Para el liderazgo directivo se utilizó a Espinosa (2019) y Picón (2020) para la variable trabajo remoto. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental correlacional causal, tipo aplicada y nivel explicativo. La población fue de 135 docentes y la muestra fue 100 docentes. Se aplicó un cuestionario de 33 ítems para la variable liderazgo directivo y 30 ítems para trabajo remoto, con cinco alternativas. Los resultados para inferenciales resaltaron que el liderazgo visionario influye en un 50% y sig.=0,000, el liderazgo estratégico influye en un 35% y sig.=0,000, inteligencia contextual 63% y sig.=0,000, las competencias digitales en un 68% y sig.=0,000. Señalando que la influencia más baja fue el liderazgo visionario y la más alta las competencias digitales. Se concluyó que la influencia de liderazgo directivo y el trabajo remoto fue de 74%; con una sig.= 0,000 y Cox y Snell 0, 745 y Nagelkerke 0,746. Se recomienda realizar capacitaciones a los docentes en implementación de estrategias para el trabajo remoto, específicamente en métodos de enseñanza, materiales, distribución del tiempo y el espacio.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo directivo, trabajo remoto,

Abstract

The purpose was to determine if directive leadership influences remote work in teachers in Public Educational Institutions, Tamburco in Apurímac, 2021. For directive leadership, Espinosa (2019) and Picón (2020) were used for the variable remote work. The approach was quantitative, causal correlational non-experimental design, applied type and explanatory level. The population was 135 teachers and the sample was 100 teachers. A 33-item questionnaire was applied for the managerial leadership variable and 30 items for remote work, with five alternatives. The results for inferentials highlighted that visionary leadership influences 50% and sig. = 0.000, strategic leadership influences 35% and sig. = 0.000, contextual intelligence 63% and sig. = 0.000, digital competences in 68 % and sig. = 0.000. Noting that the lowest influence was visionary leadership and the highest digital skills. It was concluded that the influence of executive leadership and remote work was 74%; with a sig. = 0.000 and Cox and Snell 0.745 and Nagelkerke 0.746. It is recommended to train teachers in the implementation of strategies for remote work, specifically in teaching methods, materials, distribution of time and space.

Keywords: Leadership, directive leadership, remote work,

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas antiguamente se implementaban a la educación tradicional, es decir, la transmisión de conocimientos del docente al estudiante. Sin embargo, diversos organismos internacionales plantean un cambio necesario en función de las necesidades del estudiante. Surgen entonces diversas definiciones como desarrollo de competencias y capacidades en los estudiantes, también en el siglo XXI se incorpora la ciencia y tecnología con mayor énfasis (Arias, et al., 2018). Evidentemente, cada día emergen nuevas exigencias en el ámbito educativo se requiere que los directivos asuman un rol protagónico que demuestre su capacidad de liderar, aun con la incorporación de las nuevas tecnologías de la comunicación.

Para Almodóvar, et al., (2020) actualmente se evidencia un nuevo reto producto de un cambio abrupto originado por la pandemia decretada por la Organización mundial de la Salud (OMS) esta realidad forzada evidencia múltiples fallas, los docentes no estaban capacitados, no sólo en el uso de recursos tecnológicos, también en relación a la planificación de estrategias de enseñanza. Para Pastran, et al., (2020) esta situación originó que muchas instituciones educativas cerraran sus puertas y asumieran medidas en búsqueda de la continuidad educativa, en todos los niveles utilizando diversos recursos, televisores, teléfonos, internet, etc.

En este mismo contexto, Aguilera y Nightengale (2020) plantearon que mientras los directivos y responsables toman decisiones la educación sigue avanzando, con múltiples problemas, es indispensable que los directivos asuman su responsabilidad y establezcan mecanismo que lideren el cambio tecnológico, no se trata sólo de garantizar equipos, se deben establecer estrategias, se requiere entonces de un liderazgo estratégico y visionario con una gran capacidad de adaptación a los cambios. Para Guterres (2020) esta pandemia ha impactado al sistema educativo a nivel económico y ampliando la brecha social, la inversión de los gobiernos se ve afectada, debido a que deben dar respuesta.

Para García (2020) la situación originada por el COVID-19, transforma la enseñanza presencial en la enseñanza remota; este cambio permite que las tecnologías de información y comunicación TIC, definan el nuevo modelo de enseñanza, partiendo de muchas debilidades, desde la implementación de clases sincrónicas y asíncronas. De acuerdo a O'Brien, et al., (2016) es responsabilidad

del líder educativo, lograr los objetivos y garantiza el desempeño docente, también debe liderar en tiempos de cambio y asumir retos con miras al futuro. Para Espinosa (2019) la capacidad del líder también debe considerar la autoevaluación que permita delimitar acciones para comprender su entorno, además de conocer la opinión de los seguidores e identificar posibles fallas.

En el Perú debido a la pandemia declarada a nivel internacional se redacta un Decreto de urgencia con el numero 026-2020, siendo este regido por el Decreto Supremo numero 10-2020-TR, se decreta entonces la figura del trabajo remoto a gran escala. Para Valera (2020) esta medida permite a todos los organismos del estado asumir la figura de trabajo remoto, cada organismo va asumiendo estas normativas, para lo cual no estaban preparados, en algunos casos los trabajadores poseían habilidades y destrezas, mientras que otros no. Este Decreto de Urgencia 026-2020, en su artículo 21 autoriza al ministerio de educación a extender las medidas sanitarias y cumplir en todos los niveles y modalidades el trabajo remoto como mecanismo no presencial.

En las instituciones educativas públicas en Tamburco, se observó que el trabajo remoto de los docentes, presenta carencias de un rol activo por parte del docente, los métodos de enseñanza no son los adecuados, así como lo materiales además fata adecuar y garantizar el tiempo y espacio. Esta situación, tiene su origen en carencias del liderazgo que asume el directivo, evidenciándose, poca actitud visionaria, carencia de estrategias para asumir los cambios y escasas competencias digitales por parte del docente y directivos. Las consecuencias de no ser atendida esta situación, serian docentes que no pueden lograr sus objetivos, conflictos internos, comunicación inadecuada docentes – directivo, dificultad para asumir el cambio, etc.

Teniendo como referencia lo antes planteado, surge una interrogante ¿Cuál es la influencia del Liderazgo directivo en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021?, también se plantean cuatro problemas específicos (a). ¿Cuál es la influencia del liderazgo visionario en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021?, (b). ¿Cuál es la influencia del liderazgo estratégico en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?, y (c). ¿Cuál es la influencia de la inteligencia

contextual en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?, y (d). ¿Cuál es la influencia de la competencia digital en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?

La relevancia teórica del estudio se basa en una revisión de información previa, la cual incrementa los conocimientos de la investigadora, además de ayudar a tener una visión amplia de los estudios que se han venido realizando. Este estudio será utilizado como referente para otras investigaciones. En el enfoque social, se abordan dos temas importantes, el liderazgo directivo y la educación remota, siendo estos temas muy actuales al ser relacionados entre sí. La relevancia práctica, implica que los resultados ayudaran a la institución educativa y al director a comprender la importancia de su rol en el trabajo remoto de los docentes.

Se redacta un objetivo general, relacionado con determinar si el Liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. De igual forma, se establecen cuatro específicos (a) Determinar si el liderazgo visionario influye el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021; (b) Determinar si el liderazgo estratégico influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021; (c) Determinar si la inteligencia contextual influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021 y (d) Determinar si la competencia digital influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Se redacta una hipótesis general, el liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Hipótesis específicas, (a) El liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, (b) El liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas. (c) La inteligencia contextual influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, 2021 y (d) La competencia digital influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Cisneros y Ledesma (2021) en su tesis relacionada con el liderazgo pedagógico en el trabajo remoto. Tuvo como objetivo describir diferencias entre los factores que intervienen en el liderazgo directivo y el trabajo remoto. El método utilizado fue cuantitativo, descriptivo comparativo, no experimental y corte transversal, causal. La muestra fue de 104 personas. Sus resultados dieron que, no se evidenciaron diferencias significativas entre los elementos presentes en el liderazgo directivo y el trabajo que realizan los docentes con Sig. Asintótica 228 y 5,631 el Chi cuadrado. Se concluyó que, no inician de forma significativo los elementos en el liderazgo pedagógico en el trabajo remoto que realizan los docentes, es decir, no varía el trabajo remoto de acuerdo al liderazgo del directivo.

Laines (2021) en su tesis relacionada con el liderazgo directivo en la educación virtual. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la educación remota. El método utilizado fue correlacional, básica transversal y experimental. La muestra fue de 23 profesores. Sus resultados dieron que, en el análisis de Spearman tuvo una significancia de 0,872 teniendo una correlación positiva baja. Se concluye que, si hay una correlación no significativa entre la variable educación remota y liderazgo directivo. También se evidenció que el liderazgo del directivo se encuentra en un nivel alto, mientras que, la implementación de la educación remota se encuentra en un nivel regular.

García (2017) en su tesis relacionada con la relación del liderazgo con el cumplimiento de funciones docentes. Tuvo como objetivo establecer el grado de relación el liderazgo y cumplimiento de funciones docentes. El método utilizado fue cuantitativo, no experimental, ex post facto, transversal y correlacional causal. La muestra fue de 312 personas. Sus resultados dieron que, la hipótesis del nivel de relación del cumplimiento de funciones y liderazgo directivo tiene una significancia muy alta de $r=0.97$, aceptando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula ya que es de alta significancia. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa alta entre el liderazgo del directivo y las funciones docentes. A nivel causal cuando el liderazgo aumenta el trabajo docente mejora.

Sánchez (2021) en su tesis relacionada con el liderazgo directivo y el desempeño profesional. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo del directivo y el desempeño docente. El método utilizado fue correlacional causal, experimental y descriptiva. La muestra fue de 81 profesores. Sus resultados dieron que, más del 55% tenían bajo grado de liderazgo y más del 58% fue un grado inicial en el desempeño; también, se tuvo un valor de $\rho=0,589$ y una significancia de 0,000 y un bajo nivel de confiabilidad de 0,05. Se concluyó que, si hay correlación entre las dos variables, se observó que cuando el nivel de liderazgo directivo aumenta el desempeño es mayor. Adicionalmente, estos resultados permitieron diseñar una propuesta relacionada con generar confianza, dominio digital y fortalecer la comunicación.

Muñoz (2021) en su tesis relacionada con estrategias de enseñanza virtual. Tuvo como objetivo determinar si las estrategias de enseñanza remota inciden en las competencias digitales de los docentes. El método fue no experimental, también fue correlacional causal, la muestra fue de 20 profesores. Los resultados indicaron que, entre la enseñanza remota y competencias digitales existe una correlación de Pearson de 0,633, considerándose una correlación moderada positiva. El p valor fue 0,001, si hay nivel de significancia válida por ser valor menor al 0,05. Se concluyó que, en la enseñanza virtual y las competencias digitales dio una relación positiva de 0,633. Se puede señalar, que los docentes han adquirido nuevas habilidades digitales durante la práctica de la enseñanza remota, mejorando sus prácticas.

Alarcón (2017) en la tesis concerniente al liderazgo y su influencia en la gestión administrativa. Tuvo como objetivo, determinar la influencia del liderazgo en la gestión administrativa de instituciones primarias en Puno. El enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, explicativo causal, la población 24 directivos, 427 docentes, la muestra fue de 2020 docentes. Los resultados indicaron que, existe una influencia del liderazgo y gestión administrativa con un valor $r=0.81$, a mayor liderazgo democrático se incrementa la gestión.

Collado y Del Carpio (2018) en la tesis referida a influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa. Tuvo como objetivo determinar en qué nivel influye el liderazgo directivo en la gestión educativa. El enfoque fue cuantitativo, diseño no

experimental correlacional causal, la muestra fue de la muestra fue de 155 docentes y 15 directivos. Los resultados indicaron que el liderazgo $X^2 = 21,5$ siendo $X=5,99$ para liderazgo directivo y $X= 7,59$ para gestión educativa. Se concluyo que existe una influencia del liderazgo educativo en la gestión educativa.

A nivel internacional, González (2021) en su artículo relacionado con la capacitación docente y la educación virtual. Tuvo como objetivo el análisis y evaluación de experiencias de capacitación tecnopedagógica del docente y su incidencia en la educación remota. El método utilizado fue exploratorio, cuantitativo, descriptivo, explicativo causal. La muestra fue de 337 profesores. Los resultados dieron que, las competencias de evaluaciones en línea tuvieron un desempeño menor, se halló una actitud proactiva en la tecnología. Se observó que, aunque el docente contara con la capacitación su desempeño en evaluación era bajo. Se propusieron programas de capacitación debido a los cambios socioemocionales que afrontaron.

Campo, Yulán y Cortez (2021), en su artículo relacionado con los estilos de liderazgo. Tuvo como objetivo determinar los estilos de liderazgo educativo y su efecto en la administración. El método fue transversal, explicativo causas de nivel exploratorio, la muestra fue de 54 individuos dentro de los cuales están directivos, docentes y trabajadores. Los resultados evidenciaron que, si existe una verdadera contribución en relación al liderazgo en el ambiente laboral y posibilita la mejora de los procesos educacionales, el 67% piensa que existe un liderazgo democrático, 75% acepta las ideas del personal docente, 65 aporta soluciones inmediatas. Se concluyó que, el estilo de liderazgo tiene un efecto positivo en los procesos administrativos con $r^2=0.97$.

LaRaw y Vinitwatanakhun (2019) en su artículo relacionado con las percepciones de los docentes en relación al liderazgo. Tuvo como objetivo determinar el comportamiento referido al liderazgo en directivos de escuelas. El método utilizado fue comparativo y cuantitativo se diseñaron dos instrumentos uno referido a las características demográficas y otro al comportamiento del líder como directivo, la muestra fue de 25 docentes. Los resultados dieron que, el comportamiento de liderazgo y apoyo fueron moderados y alta, estando entre 3.80 y 3.50 siendo considerado como alto la mayoría de los casos. En relación al

liderazgo directivo y la interpretación de la visión de los docentes tuvo una puntuación alta.

Owen, et al., (2020) en el artículo referido a capacitación de liderazgo escolar. Se utilizó una metodología mixta entrevistas semi estructuradas, análisis de documentos, la muestra fuer de tres escuelas. Los resultados indicaron que la implementación de programas con aspectos teóricos y transformadores, son esenciales ejercer un liderazgo supervisor efectivo y orientados, el 80% consideró necesario asumir la capacitación para el cambio en los lideres educativos. Se concluyó que, los directivos adquirieron habilidades y destrezas para incrementar la eficacia de los docentes, esta capacitación se desarrolló de forma teórica y práctica.

La teoría que será aplicada en esta investigación es la situacional propuesta por Hersey y Blanchard citado en Sánchez y Rodríguez (2010), relacionada con la tarea y las relaciones como dos dimensiones vitales dentro del comportamiento de un líder. Otros autores las definen como democrático y autocrático, igualitario y autoritario, expresivo e instrumental, empleado y producción, mantenimiento y logro de metas. El líder está constituido por dos dimensiones que son el comportamiento de relación y el comportamiento de tarea. En relación a la tarea, la líder especifica las responsabilidades y deberes del grupo, dando un cómo, por qué, cuándo, etc. Debe señalarse, el nivel de práctica comunicacional bidireccional del líder, que facilita, respalda y escucha a sus seguidores.

En relación a la primera variable, liderazgo directivo, de acuerdo con Robbins y Judge (2014), el liderazgo se entiende como la persuasión hacia otras personas para que, de manera grata, se cumplan los objetivos que se plantean. Asimismo, su inicio también podría ser formal, como, por ejemplo, las actividades que realiza el administrador de la empresa un directivo u otro puesto de mando. En el ámbito educativo, el directivo tiene la finalidad de contratar al personal profesional, de administración, mantenimiento, etc., como también tiene el deber de informar las normativas y propuestas en relación a la gestión, pedagógico y comunitario. Son acciones de persuasión específicas que se realizan para guiar a los integrantes del equipo de trabajo, con la finalidad de motivar al personal y lograr los objetivos educativos (Espinosa, 2019). También esta referido a la capacidad de persuadir al

personal docente para el logro de objetivos educativos trabajando en equipo. (Anderson, 2010)

El personal directivo es de vital importancia para la calidad educativa, además, de ellos también depende la movilización del potencial escolar según su liderazgo. (Furguerle y Vitorá, 2016; Banjarnahor, et al. (2018). De acuerdo con Anjum, Awan y Zulgarnain (2021), este es una situación en la que los trabajadores realizan sus actividades en función a las estrategias del líder. El decaimiento del desempeño en los profesores se vincula estrictamente con la mala administración de la toma de decisiones y gestión de la parte directiva de liderazgo. El liderazgo educativo para Espinosa (2019) comprende las dimensiones liderazgo visionario, estratégico, inteligencia contextual y competencias digitales, se han considerado esta dimensión debido a son las únicas que relacionan el liderazgo directivo con el contexto de las TIC.

De acuerdo con Espinosa (2019), la dimensión del liderazgo visionario, puede ser vista como la habilidad de un líder para elaborar e informar una situación deseada a largo plazo, en relación al uso de las TIC para apoyar al aprendizaje y enseñanza. También, es la planeación de estrategias para conseguir objetivos realistas que involucre un compromiso de cambio en todos los trabajadores y los públicos de interés. Este líder visionario debe planificar acciones tomando como referencia la visión escolar, así como los diferentes procesos de cambio y la motivación necesaria para lograrlo, tanto de él como su personal.

Para Almog (2012), la visión se utiliza como herramienta de motivación para los colaboradores, generar los recursos necesarios, cambios a futuro en la empresa y posibles asociaciones. La visión también se define como un sistema de supuestos básicos que conllevan símbolos, lenguaje y rituales. Para Zabidi y Abdul (2013), es importante reconocer que la implementación de la tecnología en la educación supone cambios beneficiosos para ambas partes, tanto para los directivos ya que crece el desempeño laboral, como para los alumnos ya que aumenta la calidad.

Mora (2009) mencionó que las actitudes de los líderes visionarios, que se dividen en solidario, claro, creativo, constante y comunicativo. El liderazgo centrado en la claridad, ha sido exitoso se evidencio que los ejecutivos visionarios que

trabajan de forma eficaz, trabajan bien en equipos, se centran en la cooperación para lograr sus metas, permitiendo a los seguidores realizar su trabajo de la mejor manera posible con la información que requieren.

Teniendo en cuenta a Espinosa (2019), dentro de la dimensión de liderazgo estratégico, se puede resaltar que este se define como la habilidad que tienen los líderes para comunicar, diseñar y concluir con estrategias para cumplir con las metas, teniendo detrás un buen trabajo en equipo, un ambiente en constante movimiento basado en el conocimiento dentro de la práctica y que se permita monetizar la toma de decisiones. Es importante mencionar que este líder, debe planificar estrategias, fijarse metas, aplicar la toma de decisiones de la forma correcta y poseer mecanismos para afrontar los conflictos que pueden irse presentando.

Para Chiavenato (2011), los colaboradores de las empresas tienen la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos, para esto, deben asignar las distintas actividades o estrategias y trabajar en conjunto para lograr los resultados esperados, teniendo como resultado una mejora dentro de la empresa. Asimismo, el liderazgo estratégico está compuesto por múltiples procesos de evaluación, implementación, análisis, monitoreos y planeación, es de vital importancia que todos los trabajadores se involucren profundamente y tengan en claro el objetivo a lograr con el mapa de acciones. (Preedy, Bennett, y Wise, 2012; Williams y Jhonson, 2013)

De acuerdo con Crawford (2005), los directivos ayudan y posibilitan el desarrollo laboral debido a la visión que imponen en la escuela, esta debe tener en cuenta la igualdad y compañerismo entre profesores. El liderazgo distribuido permite que los involucrados realicen eficientemente su tarea y fortalece la unión grupal. Es decir, un líder debe poseer la capacidad de crear un equipo de trabajo y conseguir que este logre las metas trazadas, deben por tanto asignar responsabilidades en función de las capacidades de cada participante.

Teniendo en cuenta a Espinosa (2019), dentro de la dimensión de inteligencia contextual, esta se puede definir como las operaciones asociadas al liderazgo, que se conforman por habilidades del líder para confrontar diversos escenarios que se presenten, tanto de manera externa, como interna en el ámbito educativo, para así

transformar esas experiencias en aprendizaje útil que enriquecerá el desempeño laboral, desde hace muchos años se asocia a la inteligencia con puntajes en exámenes. Para Gardner (2001), la inteligencia supone más que una calificación escolar, es el conjunto de capacidades o habilidades que tiene una persona para la resolución de conflictos y el análisis contextual, proponiendo distintos escenarios mentales para otras posibles soluciones.

Como señala Espinosa (2019), en la dimensión de la competencia digital, esta referida a la conformación de un líder que incentiva la incorporación de las TIC a la educación, es decir, este líder ayuda al personal a romper brechas digitales con la intención de transformar toda la información en una posible y mejorada enseñanza que facilite el entendimiento y la calidad de la misma. Asimismo, se encarga de analizar, producir, seleccionar y colaborar con múltiples situaciones tanto internas como externas de la unidad educativa para un buen desenvolvimiento laboral.

Para Voogt (2013), la competencia digital es la capacidad de las personas de utilizar las TIC como un beneficio y también, la manera en que las usan en relación a la evaluación, acceso y administración, como suministrados en su vida laboral y personal. En este mismo orden de ideas Mukametshin, et al. (2021), es de vital importancia la capacitación de los docentes en relación a las nuevas tecnologías ya que posibilitan una globalización, digitalización e informatización. Según Márquez, et al., (2020), la implementación de los métodos asíncronos y síncronos en la capacitación de los profesores es fundamental para comprobar cuál es el conocimiento que posee sobre las herramientas y habilidades tecnológicas.

Teniendo en cuenta a Torras (2021), dentro de las habilidades que debe tener un profesor es la comunicación asíncrona y síncrona. La síncrona se diferencia en que los participantes tienen interacción a tiempo real vía online, en las que sus ventajas son el rendimiento técnico, comunicación eficaz y disminución de carga. La asíncrona es cuando los involucrados se comunican, pero no a tiempo real, sino en tiempos distintos, sus ventajas son que es menos costoso y simple.

La segunda variable referida al trabajo remoto el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en el artículo 16 menciona que, este se define como una manera de trabajo no presencial en las oficinas convencionales, sino que la persona trabaja desde su

hogar debido a múltiples situaciones que se le puedan presentar tanto a esa persona como al país para que se implemente de manera obligatoria. Para Florida (2021), son equipos informáticos o medios análogos, internet o telefonía que permita realizar las actividades necesarias de acuerdo al puesto de trabajo de una persona. Para Picón (2020) el trabajo remoto es un tipo de trabajo no presencial donde se utilizan las nuevas tecnologías de información para cumplir con los objetivos de trabajo, estableciendo una conexión de tipo síncrona o asíncrona.

De acuerdo Domínguez Granda, Rama, & Rodríguez (2013), la unión de las TIC con el aprendizaje, posibilita una mejor gestión de información, debido a que los estudiantes tendrán acceso a bibliotecas virtuales, buscadores, herramientas web, organizadores y bases de datos, que los ayudará a innovar en su forma de aprender. Puede entonces, la combinación de aprendizaje y las TIC como una oportunidad para desarrollar nuevas competencia y capacidades en los estudiantes. Para la selección de las dimensiones de la variable trabajo remoto, se consideró a Picón (2020) el cual plantea varios factores a tomar en cuenta dentro del trabajo remoto o también denominado online o virtual, el docente o maestro, los métodos de enseñanza, el material y el tiempo y espacio.

Teniendo en cuenta a Picón (2020) en la dimensión docente o maestro, este se debe posicionar en un rol activo para que pueda ser entendido o escuchado. Son los guías que estimulan e incentivan un aprendizaje de calidad y pensamiento crítico. Las clases online no tiene por qué significar un ambiente pasivo por el lado del docente, ya que, si este actúa así, no es posible una enseñanza grata.

Para Estrada, et al. (2015), dentro del área técnica, los involucrados deben tener conocimientos y tener comodidad con la tecnología empleada. Asimismo, se deben utilizar maneras creativas dentro de estas tecnologías para no aburrir al alumno y que así tome más importancia en aprender, es muy importante para que exista un espacio colaborativo para el aprendizaje compuesto. También Shamir Inbal & Blau (2021), es relevante el entendimiento de las oportunidades que existen en este cambio radical de lo presencial a virtual.

De acuerdo con Picón (2020), dentro de la dimensión del estudiante o alumno, en la virtualidad o presencial se necesitan estudiantes activos, esto ya se establece

debido al contacto y conocimiento que existente de modo físico y que se consolida de manera virtual ya que la comunicación es fluida. En algunos casos debido a la falta de capacitación de los profesores, los alumnos se sienten distanciados y aburridos de ese tipo de aprendizaje ya que tal vez el primero no cuenta con los conocimientos de las múltiples herramientas virtuales para mejorar su calidad de enseñanza virtual. Asimismo, Gros (2011) menciona que, el alumno es una esponja que recoge todo de acuerdo al ambiente y situaciones que pueden ser reconocidas por el ambiente o ya adquiridas previamente, la educación virtual no debe ser sinónimo de aislamiento y/o soledad.

Para Picón (2020), en la dimensión de métodos de enseñanza en la cuarentena resurge el concepto de aprender a aprender, donde todo es nuevo y empiezan a existir nuevos métodos educativos que posibilitan lo que muchos docentes buscan desde hace años en sus alumnos, la atención. La tenencia de esta es vital para el desarrollo y desenvolvimiento personal y académico del estudiante. Para Feo (2010), las estrategias didácticas son los procesos que el profesor y los alumnos para cumplir los objetivos del aprendizaje e involucrándose de acuerdo a sus necesidades.

De acuerdo con Delgado y Solano (2009) mencionan que, las estrategias se deben basar en la individualización en la realización de técnicas en función de las necesidades e intereses del alumno. El ambiente permite que existan herramientas para aumentar la secuencia de autonomía, enseñanza y aprendizaje. Asimismo, las estrategias grupales son técnicas que surgen de la información estructurada de un conocimiento grupal. Existen 2 roles, el de expositor que es la visión de un profesional como un profesor o alumno; el de receptores, que acumulan información y son responsables de las actividades individuales que finalmente se estructuran en esquemas, preguntas, conclusiones, etc.

De acuerdo a Estrada, et al. (2015), en la dimensión de enseñanza virtual, se define como una nueva modalidad educacional que surge debido a las nuevas necesidades en todos los niveles que lo conforman en la adquisición de nuevos aprendizajes que se implementaron en la tecnología educativa, en estos existen los beneficios de intercambio que facilitan el aprendizaje en conjunto como una práctica

concisa y teniendo mejor comunicación. La parte vital de los cursos es la empresa y el planeamiento que se pone en la introducción y ejecución en línea.

Según Picón (2020), en la dimensión tiempo y espacio, el primero es vital debido a la capacidad de rendimiento de los estudiantes en distintas horas, como por ejemplo estudiando 3 horas al día por la tarde, en la noche, etc., el rendimiento ayuda a distribuir mejor el conocimiento. La educación virtual puede ser a cualquier hora ya que no supone un obstáculo el tiempo ni el contacto físico, pero este último sí condiciona ya que conlleva distintos factores emocionales, económicos, etc. Aprender y enseñar se relacionan ya que contribuyen a la estructura del sistema educacional y comprende su propio espacio de socialización.

Este estudio permitió a la investigadora realizar una revisión teórica donde se citan varios autores en relación a cada variable en estudio, la para la variable liderazgo directivo, se cita a Robbins y Judge (2014), Chiavenato (2011), Anjum, Awan y Zulgarnain (2021), entre otros; sin embargo, se elige a Espinosa (2019) motivado a que también abordaba la definición de cada dimensión de forma clara y precisa. En relación a la variable referida trabajo remoto, se toma en cuenta la definición del Decreto de Urgencia N° 026-2020 en el artículo 16, Florida (2021), Estrada et al., (2015) y Picón (2020), al final se selecciona a Picón (2020) considerando su claridad para definir cada dimensión presentando muchas coincidencias con la intención y objetivos de la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, de acuerdo con Baena (2017) este tipo de estudio permite aportar nuevos hechos, al ser implementada de la forma correcta, este nuevo conocimiento sirve para llevar a la práctica la teoría y resolver problemas una vez que son identificados. Este tipo de estudio se ha considerado tomando en cuenta los objetivos de investigación.

El nivel seleccionado es explicativo, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios explicativos no terminan en la descripción del fenómeno o características de este, tienen como finalidad dar respuesta a las causas de los eventos. Son investigaciones profundas, permiten determinar el por qué ocurre este fenómeno. Se aborda este nivel teniendo presente que permite al investigador profundizar un poco más en los resultados.

El enfoque elegido es cuantitativo, motivado a que se buscan datos numéricos, se aplican métodos para comprobar hipótesis, se determinan comportamientos y se pueden comprobar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De acuerdo al procesamiento de datos se selecciona el enfoque cuantitativo, motivado a que, se recabará información de tipo numérica, aplicando también estadística descriptiva e inferencial.

El método seleccionado es deductivo para Baena (2017), este método empieza por deducir ideas generales luego pasa a casos particulares. Comprendiendo que una vez aceptados los postulados, axiomas y definiciones es más fácil comprender el problema y los resultados. Este método ayuda al investigador a definir como se redacta el estudio desde el planteamiento hasta la interpretación del dato.

El diseño de acuerdo a las características del estudio es no experimental, teniendo presente que el investigador, no quiere modificar e influir en las variables en estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este diseño se ha seleccionado motiva a que no se busca la manipulación de las variables en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Variable liderazgo directivo

Son acciones de persuasión específicas que se realizan para guiar a los integrantes del equipo de trabajo, con la finalidad de motivar al personal y lograr los objetivos educativos (Espinosa, 2019).

Definición operacional: El liderazgo directivo se medirá de acuerdo a las dimensiones liderazgo visionario, liderazgo estratégico, inteligencia contextual y competencia digital y la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado.

Indicadores: Los indicadores se eligen en función de las dimensiones, para la dimensión liderazgo visionario, los indicadores fueron comunicación, empatía, proceso de cambio y motivación; la dimensión liderazgo estratégico, los iniciadores diseño de estrategias, lograr de objetivos, manejo de conflictos y toma de decisiones; la dimensión Inteligencia contextual los indicadores organización educativa, contexto social, contexto tecnológico y contexto educativo; la dimensión competencia digital los indicadores manejo de información, valores, modalidad síncrona y asíncrona.

Escala de medición: Ordinal.

Definición conceptual: Variable trabajo remoto

El trabajo remoto de se define como una manera de trabajo no presencial en las oficinas convencionales, sino que la persona trabaja desde su hogar debido a múltiples situaciones que se le puedan presentar tanto a esa persona como al país para que se implemente de manera obligatoria. (Decreto de Urgencia N° 026-2020)

Definición operacional: El trabajo remoto se medirá de acuerdo a las dimensiones docente o maestro, métodos de enseñanza, material, el tiempo y espacio, además de la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado.

Indicadores: Los indicadores se eligen en función de las dimensiones, para la dimensión docente o maestro, los indicadores fueron rol activo, pensamiento crítico, pensamiento creativo, capacitación; para la dimensión métodos de enseñanza, los indicadores estrategias didácticas, estrategias individuales, estrategias grupales y metas previstas; dimensión material y los indicadores recursos, material

tecnológico y utilización práctica; la dimensión tiempo y espacio, los indicadores flexibilidad, adaptabilidad, condiciones y conectividad.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es considerada como el conjunto total de elementos comparten características comunes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este estudio la población estará conformada por 135 docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Tabla 1

Distribución de la población

| <i>Institución educativa</i> | <i>Docentes</i> |
|---------------------------------------|-----------------|
| <i>N°54038 san Antonio</i> | 45 |
| <i>Micaela Bastidas</i> | 45 |
| <i>N°54036 señor de la exaltación</i> | 45 |
| Total | 135 |

Criterios de inclusión

- Docentes de las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac.
- Docentes con más de tres años de experiencia.

Criterios de exclusión

- Docentes de las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac que no acepten participar.
- Docentes de las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac que no estén realizando trabajo remoto.

La muestra estuvo conformada por una parte significativa de la población en estudio, debe ser seleccionada de la forma adecuada para que los resultados

puedan ser validos científicamente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La muestra fue de 100 docentes.

El muestreo seleccionado fue probabilístico específicamente aleatorio simple, donde cada elemento tiene la misma posibilidad de ser seleccionado. De igual forma, se hace referencia al cálculo de la cantidad final a quien se aplicará la encuesta, en este caso se utiliza una fórmula de Hernández, Fernández y Baptista (2014) la cual se muestra a continuación.

n = Tamaño de muestra

N = tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra.

Z = Valor de confianza

e = Error muestral

p = Características determinadas (proporción de elementos)

q = Características no determinadas (proporción de elementos)

p = Proporción de elementos (característica determinada).

q = Proporción de elementos (no característica determinada), $p + q=1$

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Resultados $N=135$, $e=5\%$, $X=1.96$ y $P=50\%$, en tal sentido $n= 100$ docentes.

La muestra fue de 100 docentes

Tabla 2

Distribución de la muestra

| <i>Institución educativa</i> | <i>Docentes</i> |
|---------------------------------------|-----------------|
| <i>N°54038 san Antonio</i> | 35 |
| <i>Micaela Bastidas</i> | 35 |
| <i>N°54036 señor de la exaltación</i> | 30 |
| Total | 100 |

Unidad de análisis

Docentes de las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas en un estudio permitieron al investigador seleccionar alternativas para recabar información, tomando como referencia el tipo de estudio, la técnica en este caso será la encuesta. El instrumento es el cuestionario, el cual consiste en elaborar preguntas para obtener información en relación a un tema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se diseñaron para este estudio dos cuestionarios uno para la variable liderazgo directivo con cuatro dimensiones y 33 preguntas; mientras que para la variable trabajo remoto se eligieron también cuatro dimensiones y 30 preguntas, con alternativas de respuesta politómicas (5) siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces, (2) casi nunca y (1) nunca.

Tabla 3

Baremos de la variable: Liderazgo directivo

| <i>Liderazgo directivo</i> | <i>D1: Liderazgo visionario</i> | <i>D2: Liderazgo estratégico</i> | <i>D3: Inteligencia contextual</i> | <i>D4: Competencia digital</i> | <i>Niveles</i> |
|----------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| 122-165 | 40-31 | 34-45 | 40-31 | 40-31 | Adecuado |
| 78-121 | 20-30 | 22-33 | 20-30 | 20-30 | Medio o regular |
| 33-77 | 8'-19 | 9'-21 | 8'-19 | 8'-19 | Inadecuado |

Tabla 4

Baremos de la variable: Trabajo Remoto

| <i>Trabajo remoto</i> | <i>D1: Docente o maestro</i> | <i>D2: Métodos de enseñanza</i> | <i>D3: Material</i> | <i>D4: Tiempo y espacio</i> | <i>Niveles</i> |
|-----------------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|-----------------|
| 111-150 | 40-31 | 34-45 | 20-25 | 40-31 | Adecuado |
| 71-110 | 20-30 | 22-33 | 19-13 | 20-30 | Medio o regular |
| 30-70 | 8'-19 | 9'-21 | 5'-12 | 8'-19 | Inadecuado |

La validez de instrumento permitió evaluar la coherencia de redacción y metodología, basándose en el criterio de expertos en el tema (Carrasco, 2017).

Este estudio contará con la validación de tres profesionales con el grado mínimo de Maestría. (ver anexo 9)

Esta se realizó para garantizar que el instrumento dará resultados similares al ser aplicado en otras oportunidades (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se realizará este cálculo utilizando el alfa de Cronbach. Los resultados para el instrumento de la variable liderazgo directivo ,989 y para el instrumento de la variable trabajo remoto fue de ,932. (ver anexo 5)

3.5. Procedimientos

El procedimiento para recolectar la información, se centra en solicitar el permiso al personal directivo para la aplicación del cuestionario, en cada una de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac. De igual forma, se informa a cada docente la finalidad de la investigación, permitiendo que exprese su deseo de participar. Motivado al distanciamiento social como resultado del COVID-19, se enviará el instrumento vía WhatsApp o correo para ser respondido por cada docente.

Tabla 5
Ficha técnica del instrumento liderazgo directivo

| | |
|----------------------|--|
| Autor | Palma, María |
| Año | 2021 |
| Procedencia | Perú |
| Administración | Individual o colectiva |
| Rango de aplicación | Adultos |
| Tiempo de aplicación | 20 minutos |
| Finalidad | Determinar el liderazgo directivo en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021 |
| Dimensiones | Liderazgo visionario Liderazgo estratégico Inteligencia contextual Competencia digital |
| Ítems | 33 |
| Tipos de usos | Educativo |

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento trabajo remoto

| | |
|----------------------|--|
| Autor | Palma, María |
| Año | 2021 |
| Procedencia | Perú |
| Administración | Individual o colectiva |
| Rango de aplicación | Adultos |
| Tiempo de aplicación | 20 minutos |
| Finalidad | Determinar el rango o nivel de trabajo remoto en docentes de las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021 |
| Dimensiones | Docente o maestro Métodos de enseñanza Material Tiempo y espacio |
| Ítems | 30 |
| Tipos de usos | Educativo |

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se ordena la investigación utilizando el programa Excel, se elaboran cuadros con porcentaje y frecuencia tomando como referencia la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado. Igualmente, se realiza el cálculo de estadística inferencial, en principio se aborda la prueba de normalidad de Kolmogórov – Smirnov, la cual permite evaluar el comportamiento de los datos, para posteriormente, seleccionar el método estadístico que más se adapte.

3.7. Aspectos éticos

En una investigación, es importante que se establezcan algunos principios, se respeta el derecho de los autores, colocando las citas parafraseando sus ideas, sin distorsionar. De igual forma, se garantiza la no maleficencia, debido a que estos resultados, debido a que, los datos recabados serán sólo como referentes de una investigación. Otro aspecto importante es la autonomía y libertad, todos los participantes serán informados del estudio y tomarán la decisión de participar en forma voluntaria. Así mismo, se solicitará autorización al personal directivo para realizar el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

4.1.1. Dimensión liderazgo visionario y trabajo remoto

En la tabla 7, se evidencian los porcentajes de valores de la dimensión liderazgo visionario y la variable trabajo remoto, correspondiente a 100% (100) de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas, Tamburco, 2021. Se observó que la dimensión liderazgo visionario mostró una tendencia adecuada con 65% (65) y valores regulares o medios de 35% (35), lo que indica que la mayoría de los docentes perciben un liderazgo visionario entre adecuado y regular, lo cual resulta muy bueno. Así mismo, la variable trabajo remoto mostró tendencias altas de 84% (84) y Media o regular de 16% (16), siendo percibido estos valores como positivos para la implementación del trabajo remoto del personal docentes. En forma general, se puede mencionar que cuando la dimensión liderazgo visionario manifestó valores adecuado altos, los valores de la variable trabajo remoto se mantiene altos en un 57% (57), también cuando liderazgo visionario presento valores medios el trabajo remoto presentó un 8% (8); de igual forma, el liderazgo visionario y trabajo remoto, no mostraron valores inadecuados. Evidenciando una relación de influencia directa del liderazgo visionario en al trabajo remoto.

Tabla 7

Liderazgo visionario y Trabajo remoto

| | | Trabajo remoto | | Total | |
|----------------------|-----------------|-----------------|----------|--------|-------|
| | | Medio o regular | Adecuado | | |
| Liderazgo visionario | Medio o regular | Recuento | 8 | 27 | 35 |
| | | % del total | 8.0% | 27.0% | 35.0% |
| | Adecuado | Recuento | 8 | 57 | 65 |
| | | % del total | 8.0% | 57.0% | 65.0% |
| Total | Recuento | 16 | 84 | 100 | |
| | % del total | 16.0% | 84.0% | 100.0% | |

4.1.2. Dimensión liderazgo estratégico y trabajo remoto

En la tabla 8, se evidencian los porcentajes de valores de la dimensión liderazgo estratégico y la variable trabajo remoto, correspondiente a 100% (100) de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas, Tamburco, 2021. Se observó que la dimensión liderazgo estratégico presentó una tendencia alta con 74% (74) y valores medios de 26% (26), no presentó valores inadecuados, estos resultados pueden considerarse como efectivos, indicando que existe un liderazgo estratégico por parte del personal directivo. En relación a la variable trabajo remoto se evidenció una tendencia al nivel adecuado con 84% (84) y valores medios o regulares de 26%, no se observaron valores inadecuados, se perciben como resultados efectivos para el personal docente, es decir se están implementando el rol docente, los métodos y materiales, en el espacio y tiempo necesario. En forma general se puede mencionar que cuando el liderazgo estratégico se encuentra en un nivel adecuado el trabajo remoto se encuentra en 65% (65) en el nivel adecuado; así mismo, cuando el liderazgo estratégico se encuentra en el nivel medio, el trabajo remoto presenta un valor de 19% (19), también puede mencionarse que, liderazgo estratégico y trabajo remoto, no presentaron valores inadecuados.

Tabla 8

Liderazgo estratégico y trabajo remoto

| | | Trabajo remoto | | | |
|-----------------------|-----------------|--------------------|----------|-------|--------|
| | | Medio o regular | Adecuado | Total | |
| Liderazgo estratégico | Medio o regular | <u>Recuento</u> | 7 | 19 | 26 |
| | | <u>% del total</u> | 7.0% | 19.0% | 26.0% |
| | Adecuado | <u>Recuento</u> | 9 | 65 | 74 |
| | | <u>% del total</u> | 9.0% | 65.0% | 74.0% |
| Total | | <u>Recuento</u> | 16 | 84 | 100 |
| | | <u>% del total</u> | 16.0% | 84.0% | 100.0% |

4.1.3. Dimensión inteligencia contextual y trabajo remoto

En la tabla 9, se evidencian los porcentajes de valores de la dimensión inteligencia contextual y la variable trabajo remoto, correspondiente a 100% (100) de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas, Tamburco,

2021. Se observó que la dimensión inteligencia contextual se presentó una tendencia de nivel adecuado con un 65% (65) y 35% (35) de nivel medio, estos resultados son positivos teniendo presente que el nivel medio puede convertirse en adecuado. Respecto a la variable trabajo remoto se evidenció una tendencia al nivel adecuado con 84% (84) y valores medios o regulares de 16% (16), no se observaron valores inadecuados, se perciben como resultados efectivos para el personal docente, es decir se están implementado el rol docente, los métodos y materiales, en el espacio y tiempo necesario. Desde la visión general se menciona que cuando la inteligencia contextual evidencia niveles adecuados, el trabajo remoto presentó un 63% (63); también cuando inteligencia contextual mostró niveles medios el trabajo remoto tuvo un 14% (14), no se presentaron niveles inadecuados. Estos resultados permiten comprender que existen una influencia positiva la entre inteligencia contextual y el trabajo remoto.

Tabla 9

Inteligencia contextual y trabajo remoto

| | | Trabajo remoto | | | |
|-------------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------|--------|
| | | | Medio o regular | Adecuado | Total |
| Inteligencia contextual | Medio o regular | Recuento | 14 | 21 | 35 |
| | | % del total | 14.0% | 21.0% | 35.0% |
| | Adecuado | Recuento | 2 | 63 | 65 |
| | | % del total | 2.0% | 63.0% | 65.0% |
| Total | | Recuento | 16 | 84 | 100 |
| | | % del total | 16.0% | 84.0% | 100.0% |

4.1.4. Competencia digital y trabajo remoto

En la tabla 10, se evidencian los porcentajes de valores de la dimensión competencia digital y la variable trabajo remoto, correspondiente a 100% (100) de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas, Tamburco, 2021. Se observó que la dimensión competencia digital mostro una tendencia de nivel adecuado con 75% (75) y nivel medio de 25% (25) lo que indica que el personal directivo cuenta con competencias digitales que son percibidas por lo docentes. Respecto a la variable trabajo remoto se evidenció una tendencia al nivel

adecuado con 84% (84) y valores medios o regulares de 16% (16), no se observaron valores inadecuados, se perciben como resultados efectivos para el personal docente, es decir se están implementado el rol docente, los método y materiales, en el espacio y tiempo necesario. Debe mencionarse que cuando las competencias digitales muestran niveles adecuados el trabajo remoto presentó un 72% (72); de igual forma, cuando las competencias digitales manifiestan niveles medios el trabajo remoto presentó 12% (12) no se presentaron niveles inadecuados. Estos resultados muestran una influencia entre la competencia digital de los directivos y trabajo remoto realizado por los docentes.

Tabla 10

Competencia digital y trabajo remoto

| | | Trabajo remoto | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------|-------|--------|
| | | Medio o regular | Adecuado | Total | |
| Competencia digital | Medio o regular | Recuento | 13 | 12 | 25 |
| | | % del total | 13.0% | 12.0% | 25.0% |
| | Adecuado | Recuento | 3 | 72 | 75 |
| | | % del total | 3.0% | 72.0% | 75.0% |
| Total | | Recuento | 16 | 84 | 100 |
| | | % del total | 16.0% | 84.0% | 100.0% |

4.1.5. Variables liderazgo directivo y trabajo remoto

En la tabla 11, se evidencian los porcentajes de valores de la dimensión competencia digital y la variable trabajo remoto, correspondiente a 100% (100) de los docentes encuestados de las instituciones educativas públicas, Tamburco, 2021. Se evidenció que la variable liderazgo directivo presentó una tendencia respecto al nivel adecuado con 82% (82) y nivel medio en liderazgo directivo de 18% (18). Respecto a la variable trabajo remoto se evidenció una tendencia al nivel adecuado con 84% (84) y valores medios o regulares de 16% (16), no se observaron valores inadecuados, se perciben como resultados efectivos para el personal docente, es decir se están implementado el rol docente, los método y materiales, en el espacio y tiempo necesario. Así mismo, se menciona que cuando el valor de la variable liderazgo directivo es adecuado el trabajo remoto presentó

un nivel de 75% (75) y cuando el nivel de liderazgo directivo es medio o regular los valores del trabajo remoto son de 9% (9), estos valores resultan positivos considerando que los valores de ambas variables se mantienen altos, es decir el liderazgo directivo es efectivo y el trabajo remoto también.

Tabla 11

Liderazgo directivo y Trabajo remoto

| | | Trabajo remoto | | | |
|---------------------|-----------------|-----------------|----------|--------|-------|
| | | Medio o regular | Adecuado | Total | |
| Liderazgo directivo | Medio o regular | Recuento | 9 | 9 | 18 |
| | | % del total | 9.0% | 9.0% | 18.0% |
| | Adecuado | Recuento | 7 | 75 | 82 |
| | | % del total | 7.0% | 75.0% | 82.0% |
| Total | Recuento | 16 | 84 | 100 | |
| | % del total | 16.0% | 84.0% | 100.0% | |

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

De acuerdo con Prabhaker et al., (2019) la prueba de Kolmogórov-Smirnov se aplica para analizar la distribución de los resultados cuando la muestra es $n \geq 50$. En este caso los resultados indicaron que el nivel de significancia para la variable Liderazgo directivo $sig. = ,010$ para la variable trabajo remoto $sig. = ,006$, se observa que ambos son inferiores a $,05$, permitiendo interpretar que no poseen una distribución normal (anexo 7), en tal sentido, se selecciona para la prueba de hipótesis la prueba de regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

De acuerdo con Heredia et al., (2014) la regresión logística ordinal es una prueba de tipo estadístico que se emplea para determinar el grado o nivel de influencia entre las variables, tomando como referencia que las variables dependientes tengan como características ser ordinales, de igual forma, permiten dar sentido a la dependencia de las respuestas de tipo ordinal politómicas,

considerando un conjunto de predictores, los cuales pueden ser considerados como factores.

Pruebas de hipótesis

De acuerdo con Ñaupás et al., (2018) la comprobación de hipótesis en un estudio consiste en definir una hipótesis alterna que se centre en la afirmación de la existencia de influencia, incidencia o relación entre las variables en estudio, para considerar un juicio de valor y aceptar o negar la hipótesis en función de los resultados obtenidos. Teniendo como referencia lo antes señalado, se define una hipótesis nula (H_0) y una alterna (H_a)

En este mismo orden de ideas, se considera una decisión estadística que delimite la aceptación o rechazo de la hipótesis, para Sanabria (2012) cuando el p-valor $\leq \alpha$, es decir nivel de significancia, se procede a rechazar, teniendo como referencia el 95% de confianza y un margen de error muestral de 5%, es decir:

Si p-valor $> 0,05$, no se rechaza la H_0 .

Si p-valor $< 0,05$, se rechaza la H_0 .

Hipótesis general

H_0 = El liderazgo directivo no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

H_a = El liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Tabla 12*Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general*

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 552,438 | | | |
| Final | 415,833 | 136,605 | 41 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud evidenciado en el modelo de regresión logística es significativa mostrando que ($X^2=136.605$; $p<0,05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que el liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Tabla 13*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,745 |
| Nagelkerke | ,746 |
| McFadden | ,211 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se observó que la prueba de Pseudo R², el coeficiente de Cox y Snell es de ,745 y el Nagelkerke de ,746, se concluye que el liderazgo directivo influye en el 74.5% y 74.6% respectivamente al trabajo remoto.

Hipótesis específica 1

Ho= El liderazgo visionario no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Ha= El liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 474,794 | | | |
| Final | 404,389 | 70,405 | 14 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observó que la prueba de contraste de logaritmo del modelo de regresión logística es significativa ($X^2=70,405$; $p<0,05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que el liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,505 |
| Nagelkerke | ,506 |
| McFadden | ,109 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se observó que la prueba de Pseudo R2, el coeficiente de Cox y Snell es de ,505 y el valor de Nagelkerke 506, se concluyó que el liderazgo visionario influye en un 50.5% y 50.6% en el en el trabajo remoto.

Hipótesis específica 2

Ho= El liderazgo estratégico no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Ha= El liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 16***Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2***

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 439,385 | | | |
| Final | 395,936 | 43,449 | 16 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observó que la prueba de logaritmo del modelo de regresión logística es significativa ($X^2=43,449$; $p<0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que el liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 17***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2***

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,352 |
| Nagelkerke | ,353 |
| McFadden | ,067 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se observó que la prueba de Pseudo R2, el coeficiente de Cox y Snell es de ,352 y el Nagelkerke 353, se concluyó que liderazgo estratégico influye en un 35.2% y 35.3% en el trabajo remoto.

Hipótesis específica 3

H0= La inteligencia contextual no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Ha= La inteligencia contextual influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 18

Información de ajuste de los modelos de la específica hipótesis 3

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|--------------|----|------|
| | -2 | | | |
| Sólo intersección | 460,540 | | | |
| Final | 359,482 | 101,057 | 12 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se observó que la prueba de logaritmo del modelo de regresión logística es significativa ($X^2=101,057$; $p<0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que la inteligencia contextual influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,636 |
| Nagelkerke | ,637 |
| McFadden | ,156 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, se observó que la propuesta de Pseudo R^2 , el coeficiente de Cox y Snell fue de ,636 y Nagelkerke 637, se concluyó que la inteligencia contextual influye en un 63.6% y 63.7% en el trabajo remoto.

Hipótesis específica 4

Ho= La competencia digital no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Ha= La competencia digital influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 20

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|--------------|----|------|
| | -2 | | | |
| Sólo intersección | 496,436 | | | |
| Final | 382,399 | 114,037 | 15 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se observó que la prueba de logaritmo del modelo de regresión logística es significativa ($X^2=114,037$; $p<0,05$) en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que la competencia digital influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,680 |
| Nagelkerke | ,681 |
| McFadden | ,176 |

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, se observó que ha propuesta de Pseudo R2, el coeficiente de Cox y Snell fue de 0,680 y Nagelkerke 0,681, se concluyó que la competencia digital influye en un 68.0% y 68.1% en el trabajo remoto.

V. DISCUSIÓN

En esta etapa de la investigación, se comparan los resultados del estudio con otras investigaciones, se toman en cuenta los resultados de estadística descriptiva e inferencial. El propósito de este estudio fue determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, para ambas variables se seleccionaron dimensiones para hacerlas medible, en el caso de la variable liderazgo directivo las dimensiones fueron liderazgo visionario, estratégico, inteligencia contextual y competencias digitales; en relación a la variable trabajo remoto las competencias fueron docente o maestro, métodos de enseñanza, material y tiempo y espacio.

Así mismo, se mencionan las limitantes que se presentaron durante la investigación, una de las más significativas fue la carencia de estudios que relacionen ambas variables, tampoco se encontraron muchos estudios que determinen la influencia y aplicaran la regresión logística ordinal. Adicionalmente, se menciona las fortalezas relacionadas con habilidades investigativas y el fortalecimiento del conocimiento por parte del investigado. Como debilidades se puede mencionar, la disposición de tiempo de los encuestados para responder los cuestionarios vía online y la organización del tiempo para culminar el trabajo, considerando que la investigadora debe distribuir su jornada laboral, con el desarrollo de la investigación.

En relación a los resultados descriptivos, la dimensión liderazgo visionario presentó una tendencia de nivel adecuado con más del 60% y sólo valores medios con más de 30%, indicando que la mayoría de los docentes perciben al directivo como un líder visionario y el resto está orientado a cambiar de visión. También la variable trabajo remoto presentó valores con tendencia alta en más de 80% lo cual resulta excelente, indicando que el liderazgo visionario del directivo incide de alguna forma en el trabajo remoto de los docentes. Debe resaltarse que cuando los valores de la dimensión liderazgo visionario son altos los valores de la variable trabajo remoto son altos. Otro aspecto positivo a mencionar es que no presentaron resultados inadecuados. Los resultados inferenciales.

Los resultados inferenciales referidos a la hipótesis específica 1, mostraron

que la prueba de contraste del modelo de regresión $X^2= 70,405$ y la sig.= 0,000, siendo menor a $p<0,05$, se concluyó que el liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. También se realizó el cálculo de Pseudo R², los resultados de Cox y Snell fueron 0,505 y Nagelkerke 0,506, evidenciando que el liderazgo visionario influye en un 50.6% en el trabajo remoto.

Estos resultados concuerdan con Owen, et al., (2020) resaltando que los líderes debe prever las necesidades a través de una visión a futuro, detectando las necesidades y planificando programas, talleres y otras actividades que permitan ejercer un liderazgo efectivo, los resultados indicaron una tendencia alta. Surge la necesidad de adquirir las habilidades y destrezas para ayudar al personal docente desde la visión teórica y práctica.

En la dimensión liderazgo estratégico se observó una tendencia de más de 70% y más de 20% valores medios. Mientras, el trabajo remoto presentó una tendencia de más de 80% favorable, lo cual puede percibirse como favorable, los docentes expresan que perciben el liderazgo estratégico del directivo y su colaboración hacia el trabajo remoto; también debe resaltarse que no se observaron valores inadecuado. De igual forma, se observó que cuanto el liderazgo estratégico presenta valores altos el trabajo remoto también y en ambos casos no se obtuvieron valores inadecuados. Es importante considerar que el liderazgo visionario se refiere a la implementación del uso de las TIC, en función de lograr el proceso de enseñanza y aprendizaje. De allí que el líder visionario debe poseer una visión que le permita adelantarse a los hechos.

Los resultados inferenciales de la hipótesis específica 2, mostro a través de la prueba de verosimilitud del modelo de regresión logística $X^2=43,449$; 0,000, siendo menor a $p<0,05$, se concluyó que el liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. También se calculó el Pseudo R², para Cox y Snell 0,352 y Nagelkerke fue de 0,353, lo que implica que el liderazgo estratégico influye en un 35.3%. Estos resultados indicaron que el liderazgo estratégico es

determinante para el trabajo remoto de los docentes, sin embargo, los resultados indican que, sólo influye en el 35%.

Estos resultados concuerdan con Yulán y Cortez (2021) existe una relación significativa entre las habilidades estrategias de los directivos y la mejora en los procesos que llevan a cabo los docentes, mejorando su desempeño en todas las áreas. Se concluyó que el liderazgo estratégico influye de forma significativa en el desenvolvimiento de los docentes en todas las áreas, con un $r^2= 0,97$, lo que implica que influye en un 97%.

La dimensión inteligencia contextual presento una tendencia de más del 60% de nivel adecuado y más de 30% de nivel medio. La variable trabajo remoto presentó una tendencia adecuada de más del 80%, tampoco se evidenciaron valores inadecuados, estos resultados con considerados positivos, los docentes perciben la inteligencia del directivo para adaptarse a los cambios que puedan presentarse y esto puede influenciar el trabajo remoto de forma positivo. Se observó que cuando los valores de inteligencia contextual son adecuados y el trabajo remoto es adecuado.

La hipótesis específica 3, se aplicó la prueba de logaritmo del modelo de regresión logística con valores de $X^2= 101,057$, la sig.=0,000, lo que implica que $p<0,05$, se concluyó que la inteligencia contextual influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. Se realizó el cálculo del Pseudo R², el coeficiente Cox y Snell 0,636 y Nagelkerke 0,637, concluyendo que la inteligencia contextual influye en un 63.7% en el trabajo remoto.

En contraste con Sánchez (2021) el cual señala en sus resultados que más de 55% presentaban un nivel bajo de liderazgo y sólo el 58% tenía un desempeño basado en nivel de iniciación. Mientras que concuerdas con Muñoz (2021) quien obtuvo como resultados una sig.0,001, lo que implica que existe una relación significativa entre el liderazgo y las competencias digitales; adicionalmente, la relación fue positiva con un $p= 0,633$. De igual forma, Alarcón (2017) indicaron que existe una influencia de $r=0.81$, es decir influye en un 81%, también se puede interpretar que a mayor liderazgo la gestión será mejor.

La dimensión competencia digital evidenció una asistencia de más del 70% de nivel adecuado y más del 20% nivel medio, lo que implica que los docentes perciben que el personal directivo posee competencias digitales. El trabajo remoto evidenció una tendencia de más del 80% como adecuado, estos resultados son positivos, no se presentaron niveles inadecuados. Se evidenció que cuando los niveles de las competencias son altos los valores de trabajo remoto son altos también, además cuando no se presentan valores inadecuado en la dimensión competencias digital, tampoco se presentan valores inadecuado en el trabajo remoto. Estos datos pueden ser considerados como significativos, teniendo presente que el nivel medio es al menos del 20%.

La hipótesis específica 4, se aplicó la prueba de logaritmo del modelo de regresión logística dando como resultado $X^2=114,037$, la Sig.= 0,000, se concluyó que las competencias digitales influyen significativamente en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. Igualmente, se aplicó la prueba de Pseudo R2 y el coeficiente 68.1% en el trabajo remoto. Estos resultados no concuerdan con Cisneros y Ledesma (2021) los resultados mostraron que no existen evidencias significativas de la influencia del liderazgo del directos y el trabajo que realizan los docentes con una sig.= 228 y 5,631 de la Chi cuadrado.

Estos resultados contrastan con González (2021) el cual señala que, las competencias que los docentes tuvieron vía online fueron menores, se mostró una actitud proactiva. Se evidenció una relación baja entre las habilidades digitales y la proactividad tecnológica. Lo que implica que las competencias digitales no fueron optimas, aunque se realizó un gran esfuerzo, estos resultados están relacionados con la preparación que pueda tener el directivo y los docentes para manejar las nuevas tecnologías.

De igual forma, la variable liderazgo directivo presentó una tendencia de nivel adecuado con más de 80%; mientras el trabajo remoto presentó una tendencia de nivel adecuado con más de 80%, lo que implica que cuando los resultados de la variable liderazgo directivo son altos, los resultados de trabajo remoto son altos también, los valores inadecuados se presentaron sólo en el trabajo remoto. Estos

resultados pueden ser interpretados como positivos, es decir cuando los valores de la variable liderazgo directivo son adecuado en más de 80% los valores de la variable son más de 80% respecto a la variable trabajo remoto. Evidentemente, existe una influencia al comparar los datos, los valores altos son similares y debe resaltarse que la tendencia hace referencia a ir hacia un valor más elevado en ambas variables.

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, se centran en la aplicación de dos pruebas, señalando que se aplicó la prueba de contraste de logaritmo de verosimilitud evidenciado en el modelo de regresión logística es significativa mostrando que ($X^2=136.605$; $p<0,05$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que el liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Igualmente, se observa que la prueba de Pseudo R², el coeficiente de Cox y Snell es de ,745 y el Nagelkerke de ,746, se concluye que el liderazgo directivo influye en el 74.6% en el trabajo remoto. Estas pruebas permiten comprender la existencia de una relación de influencia entre las variables o la negación, así mismo, los resultados de la prueba de Pseudo R² arroja unos datos que son convertidos en porcentaje.

Los resultados concuerdan con Laines (2021) el cual mostró en su resultado que el Sig.= 0,872 lo que implica una correlación baja, se determinó que, si existe una relación significativa, pero esta resulta ser muy baja. Mientras, el liderazgo directivo se encuentra en el nivel alto y el desempeño docente en el área remota presenta un nivel regular. Para García (2017) los resultados indicaron que la sig.=0,97, lo que implica que el liderazgo directivo influye en un 97% en el cumplimiento de las funciones, se estima que el liderazgo aumenta y mejora el trabajo de los docentes.

Así mismo, Collado y Del Carpio (2018) los resultados indicaron que el liderazgo $X^2 = 21,5$ siendo $X=5,99$ para liderazgo directivo y $X= 7,59$ para gestión educativa. Se concluyó que existe una influencia del liderazgo educativo en la gestión educativa. También, LaRaw y Vinitwatanakhun (2019) los resultados dieron que, el comportamiento de liderazgo y apoyo fueron moderados y alta, estando

entre 3.80 y 3.50 siendo considerado como alto la mayoría de los casos. En relación al liderazgo directivo y la interpretación de la visión de los docentes tuvo una puntuación alta.

Es importante señalar que, dentro de las conclusiones se menciona que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo remoto, además esta influencia es de más del 70%. De igual forma se evidenció, que el liderazgo visionario presentó una tendencia de nivel adecuado con más del 60%; también, el liderazgo estratégico se observó una tendencia de más de 70%; de igual forma, la inteligencia contextual presento una tendencia de más del 60% de nivel adecuado; la competencia digital evidenció una atendencia de más del 70% de nivel adecuado y la variable liderazgo directivo presentó una tendencia de nivel adecuado con más de 80%; mientras el trabajo remoto presentó una tendencia de nivel adecuado con más de 80%, la influencia de menor valor fue en la dimensión liderazgo visionario e inteligencia contextual con más de 60%.

Debe resaltarse que los resultados inferenciales resaltaron que la influencia de liderazgo directivo y el trabajo remoto fue de 74%; también el liderazgo visionario influye en un 50%, el liderazgo estratégico influye en un 35%, inteligencia contextual 63% y las competencias digitales en un 68%. Señalando que la influencia más baja fue el liderazgo visionario y la más alta las competencias digitales. Es importante resaltar que las investigaciones en forma general coinciden con el resultado analizado en esta investigación, aunque algunas presentan resultados diferentes.

Estos resultados también permiten inferir que existen una percepción baja en relación al liderazgo estratégico del directivo; el cual se relaciona con el diseño de estrategias, el logro de los objetivos, manejo de conflictos y toma de decisiones. Deben considerarse que estos elementos son determinantes para que se evidencie la calidad educativa. Como aspecto positivo se considera la percepción que los docentes tienen de las competencias digitales del directivo, las cuales se relacionan con manejo de la información, los valores, habilidades en ambientes síncronos y asíncronos.

VI. CONCLUSIONES

Se evidenció que el liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, basándose en los resultados de la investigación, el modelo de ajuste y Pseudo R2 utilizando Cox y Snell y Nagelkerke, mostraron una influencia de 74% en el liderazgo directivo y el trabajo remoto.

Se evidenció que el liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, basándose en los resultados de la investigación, el modelo de ajuste y Pseudo R2 utilizando Cox y Snell y Nagelkerke, mostraron una influencia de 50% en el liderazgo directivo y el trabajo remoto.

Se evidenció que el liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, basándose en los resultados de la investigación, el modelo de ajuste y Pseudo R2 utilizando Cox y Snell y Nagelkerke, mostraron una influencia de 35% en el liderazgo directivo y el trabajo remoto.

Se evidenció que la inteligencia contextual influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, basándose en los resultados de la investigación, el modelo de ajuste y Pseudo R2 utilizando Cox y Snell y Nagelkerke, mostraron una influencia de 63% en el liderazgo directivo y el trabajo remoto.

Se evidenció que las competencias digitales influyen de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021, basándose en los resultados de la investigación, el modelo de ajuste y Pseudo R2 utilizando Cox y Snell y Nagelkerke, mostraron una influencia de 68% en el liderazgo directivo y el trabajo remoto.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, realizar capacitaciones a los docentes relacionado con la implementación de estrategias para el trabajo remoto, específicamente en métodos de enseñanza, materiales, distribución del tiempo y el espacio.

A los directivos de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, aplicar más estrategias centrada en el liderazgo visionario, es decir planificar acciones a futuro basándose en las necesidades de los docentes y estudiantes en relación al trabajo remoto.

A los directivos de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, planificar más acciones desde la visión estratégica para producir cambios a nivel del trabajo remoto con la finalidad de incrementar la calidad educativa.

A los directivos de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, trabajar en su capacidad de adaptación a los cambios para ayudar al personal docente a adaptarse a los nuevos entornos virtuales e incrementa su inteligencia contextual.

A los directivos de instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, mejorar sus competencias digitales para poder ayudar al personal docente orientándolo de la forma adecuada.

REFERENCIAS

- Aguliera, E., & Nightengale Lee, B. (2020). Emergency remote teaching across urban and rural contexts: perspectives on educational equity. *Information and Learning Sciences*. 121 (5/6): 471-478. DOI 10.1108/ILS-04-2020-0100.
- Alarcón Huanca, Y. L. (2017). *Influencia del liderazgo en la gestión administrativa de instituciones educativas primarias en la ciudad de Puno, 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad de Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8113>.
- Almodóvar López, M., Atilés, J. T., Vargas, A., Dias, M. J., & Zúñiga León, I. (2020). La enseñanza remota no viene sin retos. *Revista Electrónica Educare*. 24 (1): 55-59. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194165541015>.
- Almog Bareket, G. (2012). Visionary leadership in business schools: an institutional framework. *Journal of Management Development*. 31 (4): 431-440. <https://www.proquest.com/docview/963339753/fulltextPDF/46626AB53EC149B5PQ/11?accountid=37408>.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. 9 (2): 1-10. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>.
- Anjum, A. W., Awan, R. u., & Zulqarnain, M. (2021). Head's Leadership Styles and Effectiveness of School Teams: Exploring the Role of Motivational Mechanisms. *Journal of Research in Social Sciences*. 9 (1): 1-21. <https://www.proquest.com/docview/2547650928/fulltextPDF/74F2FDD5CB054871PQ/2?accountid=37408>.
- Arias Gómez, M. d., Arias Gómez, E., Arias Gómez, J., Ortiz Molina, M. M., & Garza García, M. G. (2018). *Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE*. Obtenido de Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>

Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México : Grupo Editorial Patria.

Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Muin Sibuea, A., & Situmorang, M. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*. 11(4), 869-888.

Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). Directors at chilean public schools seen from a performance framework. *Cadernos de Pesquisa*. Col.49 (173), 1-10.

Campo Sesè, Y. C., Yulán Gómez, L. K., & Cortez Salazar, J. A. (2021). Estilos de liderazgo: Influencia en la gestión administrativa en instituciones educativas . *Revista Mapa*. 7(22), 101-124. <http://revistamapa.org/index.php/es/article/view/267>.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9a. ed.). McGraw-Hill/Interamericana.

Cisneros Castillo, G. A., & Ledesma Cuadros, M. J. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19. *Llamkasun*. 10-27. 2(3): <http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/52>.

Collado Carpio, S. L., & Del Carpio Najar, M. O. (2018). *Influencia del liderazgo directivo en la gestión educativa de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de Cerro Colorado Arequipa 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6501>.

Crawford, L. (2005). Senior management perceptions of project management competence. *International Journal of Project Management*. 23 (1) : 7-16. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2004.06.005>.

Decreto de Urgencia N° 026-2020. (2020).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>.

Delgado Fernández, M., & Solano González, A. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Actualidades Investigativas en Educación*, Vol 9, (2), 1-22.
<http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/1538/estrategias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Domínguez Granda, J., Rama, C., & Rodríguez, J. (2013). La Educación a Distancia en el Perú.
https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/la_educacion_a_distancia_en_peru.pdf.

Espinosa Díaz, Y. (2019). Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia. Red Iberoamericana de Pedagogía.
<https://redipe.org/wp-content/uploads/2019/11/Libro-liderazgo-directivo-para-impulsar-estrategias-de-educaci%C3%B3n-a-distancia.pdf>.

Estrada Sentí, V., Febles Rodríguez, J. P., Passailaigue Baquerizo, R. M., Ortega Santos, C. E., & León Mendoza, M. (2015). *La educación virtual. Diseño de cursos virtuales*. Ecuador : Universidad ECOTEC.

Feo, R. (2010). *Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas*.
Obtenido de repositorio.uam.es

Florida, R. (2021). Cómo el trabajo remoto está remodelando la geografía urbana de Estados Unidos.
<https://www.proquest.com/docview/2498889773/fulltext/4D40DB1EE9D045B5PQ/4?accountid=37408>.

Furguerle Rangel, J., & Vitorá, M. (2016). Liderazgo en los directivos de educación primaria. *Telos*, 18, (2): 208-227.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727004>.

- García García, M. D. (2020). La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19. *Pol. Con.* 5 (4): 304-324. DOI: 10.23857/pc.v5i3.1318.
- García Llacuachaqui, C. I. (2017). *Estilo de liderazgo directivo y su relación con el cumplimiento de funciones del docente de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Mi Perú en el período 2017*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1905>.
- Gardner, H. (2001). Estructuras de la Mente. Fondo de Cultura Económica.
- González Fernández, M. O. (2021). La capacitación docente para una educación remota. *Tecnología, Ciencia y Educación.* 19, 81-102: <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/TCE/article/view/614>.
- Gros Salvat, B. (2011). *Evolución y retos de la educación virtual. Construyendo el E-learning del siglo XXI*. España: UOCInova.
- Guterres, A. (2020). Construir hoy el futuro de la educación. *Organización de Naciones Unidas* . <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/future-education-here>.
- Heredia, J., Rodríguez, A., & Vilalta, J. (2014). Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal. *Estudios pedagógicos.* 40 (1): 145-162. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052014000100009.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Huamán Ramos, L., Torres Inga, L. A., Amancio Anzuhueldo, A. M., & Sánchez Díaz, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios.* 11(3). 45 - 59. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>.

- Koontz, H., & Wehrich, H. (2007). *Elementos de la Administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
- Laines Ochoa, C. N. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57819/Laines_OCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- LaRaw, N., & Vinitwatanakhun, W. (2019). A comparative study of teachers' perceptions towards principals' leadership behaviors at jeyang and hkachyang middle schools in Laiza, Kachin state, Myanmar. *Bangkok*. 11 (1): 181-190.
<https://www.proquest.com/docview/2384107466/74F2FDD5CB054871PQ/1?accountid=37408>.
- Márquez Díaz, J. E., Domínguez Saldaña, C. A., & Rodríguez Avila, C. A. (2020). Virtual World as a Resource for Hybrid Education. *Paper—Virtual World as a Resource for Hybrid Education iJET*, Vol. 15, (15), 94-109. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=8bd73bfe-73cb-46a8-98c5-1ecfdb6c5a11%40pdc-v-sessmgr01>.
- Mora Whitehurst, R. (2009). The relationship between elementary principals' visionary leadership and students' reading performance. <https://www.proquest.com/docview/748277512/fulltextPDF/46626AB53EC149B5PQ/3?accountid=37408>.
- Mukametshin , L., Karamova , K., Salekhova , L., & Usmanov , S. (2021). Barriers of teacher formation in the implementation of distance learning technologies in modern education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*,. 25 (1): 398-407. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637767290004>.
- Muñoz Corzo, E. (2021). *Las estrategias de enseñanza remota y su relación con las competencias digitales empleados por los docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito y provincia de Pomabamba, Ancash-2021*. [Tesis, Universidad Católica los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/21999>.

- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá : Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>.
- O'Brien, J., Murphy, D., Draper, J., Forde, C., & McMahon, M. (2016). *School Leadership*. Dunedin Academic Press.
- Owen, S. M., Toaiauea, T., Timee, T., Harding, T., & Taoaba, T. (2020). School leadership capacitybuilding: developing country successful case studies. *International Journal of Educational Management*. 34 (10): 1615-1636. <https://www.proquest.com/docview/2449137046/fulltextPDF/74F2FDD5CB054871PQ/7?accountid=37408>.
- Pastran Chirinos, M., Gil Olivera, N. A., & Cervantes Cerra, D. (2021). En tiempos de coronavirus: las TIC'S son una buena alternativa para la educación remota. *bol.redipe*. 9(8):158-65. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1048>.
- Picón, M. L. (2020). ¿Es posible la enseñanza virtual? *Foro Educativo* . 11-34. DOI: <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2357>.
- Prabhaker, M., Chandra, P., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Estadística descriptiva y pruebas de normalidad para datos estadísticos. *Ann Card Anaesth*. 22 (1): 67–72. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6350423/>.
- Preedy, M., Bennett, N., & Wise, C. (2012). *Educational Leadership. Context, Strategy and Collaboration*. The Open University.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Comportamiento organizacional*. (15a. ed.). Pearson Educación de México.
- Sanabria, G. (2012). Una propuesta para introducir la enseñanza de las Pruebas de Hipótesis. *Revista digital Matemática, Educación e Internet*. 12 (2): 1-17. <https://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/article/view/1675/1531>.

- Sánchez , E., & Rodríguez, A. (2010). 40 años de la teoría del liderazgo situacional: Una revisión. *Revista Latinoamericana de Psicología* . 42 (1): 29-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880003>.
- Sánchez Luján, P. J. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>.
- Shamir Inbal, T., & Blau, I. (2021). Facilitating Emergency Remote K-12 Teaching in Computing-Enhanced Virtual Learning Environments During COVID-19 Pandemic - Blessing or Curse? <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1085208>.
- Torras Virgili, E. (2021). Emergency Remote Teaching: ICT applied to education during. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*. 7 (1): 122 - 136 . DOI: <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2021.v7i1.9079>.
- Voogt, J., Erstad, O., Dedeç , C., & Mishra§, P. (2013). Challenges to learning and schooling in. *Journal of Computer Assisted Learning*. 29 (5): 403–413. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcal.12029>.
- Williams, H., & Johnson, T. (2013). Strategic Leadership in Schools. *Education*, 133(3).

ANEXOS

NEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores/ítems | Escala de medición |
|---------------------|---|--|-------------------------|-------------------------------|---|
| Liderazgo directivo | Son acciones de persuasión específicas que se realizan para guiar a los integrantes del equipo de trabajo, con la finalidad de motivar al personal y lograr los objetivos educativos (Anderson, 2010) | El liderazgo directivo se medirá de acuerdo a las dimensiones liderazgo visionario, liderazgo estratégico, inteligencia contextual y competencia digital y la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado. | Liderazgo visionario | Comunicación. 1-2 | Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca. (1) Nunca. Escala: Rangos o niveles Adecuado: 122-165 Medio o regular: 78-121 inadecuado: 33-77 |
| | | | | Empatía. 3-4 | |
| | | | | Proceso de cambio. 5-6 | |
| | | | | Motivación. 7-8 | |
| | | | Liderazgo estratégico | Diseño de estrategias. 9-10 | |
| | | | | Lograr de objetivos. 11-12-13 | |
| | | | | Manejo de conflictos. 14-15 | |
| | | | | Toma de decisiones. 16-17 | |
| | | | Inteligencia contextual | Organización educativa. 18-19 | |
| | | | | Contexto social. 20-21 | |
| | | | | Contexto tecnológico. 22-23 | |
| | | | | Contexto educativo. 24-25 | |
| | | | Competencia digital | Manejo de información. 26-27 | |
| Valores. 28-29 | | | | | |
| Síncrona. 30-31 | | | | | |
| | | | | Asíncrona. 32-33 | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE TRABAJO REMOTO

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores/ítems | Escala de medición | |
|---------------------|---|--|-----------------------------|---------------------------------|--|-------------------------|
| Trabajo remoto | El trabajo remoto es un tipo de trabajo no presencial donde se utilizan las nuevas tecnologías de información para cumplir con los objetivos de trabajo, estableciendo una conexión de tipo síncrona o asíncrona. (Picón, 2020) | El trabajo remoto se medirá de acuerdo a las dimensiones docente o maestro, métodos de enseñanza, material, el tiempo y espacio, además de la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado. | Docente o maestro | Rol activo. 1-2 | Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca. (1) Nunca. | |
| | | | | Pensamiento crítico. 3-4 | | |
| | | | | Pensamiento creativo. 5-6 | | |
| | | | Métodos de enseñanza | Capacitación. 7-8 | | |
| | | | | Estrategias didácticas. 9-10 | | |
| | | | | Estrategias individuales. 11-12 | | |
| | | | | Estrategias grupales. 13-14-15 | | |
| | | | Material | Metas previstas. 16-17 | | |
| | | | | Recursos. 18-19 | | Trabajo remoto |
| | | | | Material tecnológico. 20 | | |
| | | | Utilización práctica. 21-22 | | | |
| | | | Tiempo y espacio | Flexibilidad. 23-24 | | Adecuado: 111-150 |
| | | | | Adaptabilidad. 25-26 | | Medio o regular: 71-110 |
| Condiciones. 27-28 | Inadecuado: 30-70 | | | | | |
| Conectividad. 29-30 | | | | | | |

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Br. Palma Bautista, María, con Nro. DNI. 48141624, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo directivo

Escala auto valorativa

Siempre (S) = 5

Casi siempre (CS) = 4

Algunas veces (AV) = 3

Casi nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

| VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|--|---|---|---|---|---|---|
| Liderazgo visionario | Indicadores | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Comunicación | | | | | | | | | |
| | 1. | Establece el personal directivo una comunicación eficaz con el personal docente. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 2. | Mantiene el directivo informado al personal docente en relación aspectos pedagogías y administrativos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Empatía | | | | | | | | | |
| | 3. | Comprender el directivo los puntos de vista de los docentes, aunque sean distintos al suyo. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 4. | Muestra el directivo empatía hacia el personal docente. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Proceso de cambio | | | | | | | | | |
| | 5. | Planifica el directivo proyectos con una visión hacia el futuro. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 6. | Estimula el directivo a los docentes para que la planificación establezca una conexión con la visión institucional. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motivación | | | | | | | | | | |
| 7. | Motiva el directivo al personal para alcanzar resultados importantes. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 8. | Estimula el directivo al personal para que establezcan metas propias a futuro referidas al área educativa. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Liderazgo estratégico | Diseño de estrategias. | | | | | | | | | |
| | 9. | Planifica el directivo estrategias para mejorar el desempeño docente. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 10. | Desde la dirección se planifican estrategias para mejorar la calidad educativa. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Lograr de objetivos. | | | | | | | | | |
| | 11. | El directivo trabaja en equipo para establecer mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos educativos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 12. | Se involucra el directivo en las actividades para lograr los objetivos educativos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 13. | Busca el directivo el cumplimiento de las metas en el menor tiempo posible. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Manejo de conflictos. | | | | | | | | | | |
| 14. | Establece el directivo mecanismos para hacer frente a los conflictos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

| | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|---|---|---|---|---|
| | 15. | Se presentan conflictos en forma regular en la institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Toma de decisiones. | | | | | | |
| | 16. | Las decisiones que toma el directivo permiten la participación del personal docente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 17. | Las decisiones tomadas por el líder directivo con frecuencia son efectivas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Inteligencia contextual | Organización educativa. | | | | | | |
| | 18. | Demuestra el directivo capacidad de organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 19. | Solicita el directivo ayuda a los docentes para realizar actividades de la institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Contexto social. | | | | | | |
| | 20. | Se preocupa el directivo por conocer las capacidades y habilidad de los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 21. | Demuestra el directivo dominio de habilidades sociales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Contexto tecnológico. | | | | | | |
| | 22. | Formula proyectos para la implementación y/o innovación tecnológica de la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 23. | Incentiva el directivo a los docentes para la implementación de nuevas tecnologías. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Contexto educativo. | | | | | | |
| | 24. | Plantea el directivo propuestas de acuerdo a las necesidades propias del contexto social de sus docentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 25. | Se preocupa por buscar mecanismos para satisfacer las necesidades sociales, educativas y tecnológicas de los docentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Competencia digital | Manejo de información. | | | | | | |
| | 26. | Planifica el directivo cursos para la búsqueda y manejo adecuado de la información digital. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 27. | Estimula el directivo a los docentes para que estén siempre investigando. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Valores. | | | | | | |
| | 28. | Orienta el directivo a los docentes en relación a los valores que deben prevalecer durante el proceso educativo online. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 29. | Genera el directivo mecanismos para fortalecer los valores y comportamientos éticos de los docentes durante la educación virtual | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Síncrona. | | | | | | |
| | 30. | Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones sincrónicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 31. | Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones sincrónicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Asíncrona. | | | | | | |
| 32. | Permite el directivo que los docentes expongan sus puntos de vista en las reuniones vía online. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 33. | Al desarrollar sus diversas actividades el directivo demuestra tener competencias digitales adecuadas que estimulan a los docentes a imitar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO REMOTO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Palma Bautista, María, con Nro. DNI. 48141624, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Trabajo remoto

Escala auto valorativa

| | | |
|---------------|------|-----|
| Siempre | (S) | = 5 |
| Casi siempre | (CS) | = 4 |
| Algunas veces | (AV) | = 3 |
| Casi nunca | (CN) | = 2 |
| Nunca | (N) | = 1 |

| VARIABLE: TRABAJO REMOTO | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|--|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Docente o maestro | Indicadores | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Rol activo. | | | | | | | | | |
| | 1. | Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 2. | Tiene un rol activo en las clases que dicta a través de las Tics. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Pensamiento crítico | | | | | | | | | |
| | 3. | Estimula el pensamiento diferente en los estudiantes. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 4. | Incentiva el pensamiento crítico a través de videos, foro, etc. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Pensamiento creativo. | | | | | | | | | |
| | 5. | Permite a los estudiantes proponer nuevas ideas sin cuestionarlos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 6. | Felicita en público aquellos estudiantes que piensan diferente y defienden con argumentos su postura. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacitación. | | | | | | | | | | |
| 7. | Fue capacitado previamente para el uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo remoto. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 8. | Se realizan capacitaciones en relación al trabajo remoto con regularidad. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Métodos de enseñanza | Estrategias didácticas. | | | | | | | | | |
| | 9. | Realiza intercambios de estrategias con los compañeros en busca de mejorar algunos aspectos. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 10. | Adapta las estrategias didácticas que conocía a las nuevas tecnologías de la comunicación. | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estrategias individuales. | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| | 11. | Realiza un diagnóstico previo para conocer las necesidades de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 12. | Aplica estrategias para atender necesidades de los estudiantes en forma individualizada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Estrategias grupales | | | | | | |
| | 13. | Estimula la conformación de grupos permitiendo a los estudiantes seleccionar sus compañeros libremente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 14. | Aplica estrategias grupales para fortalecer el trabajo en equipo en los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 15. | Estas nuevas tecnologías permiten el trabajo colaborativo efectivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Metas previstas | | | | | | |
| | 16. | Esta nueva tecnología de trabajo remoto le resulta fácil de trabajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 17. | Siente que logra un aprendizaje significativo en los estudiantes con la aplicación de estas nuevas tecnologías a través del trabajo remoto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Material | Recursos. | | | | | |
| 18. | | Cuenta con todos los recursos para realizar sus clases. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | | Planifica sus clases considerando los recursos con los cuales cuentan los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Material tecnológico. | | | | | | | |
| 20. | | Cuenta con los equipos tecnológicos que requiere para dar sus clases vía online. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Utilización práctica. | | | | | | | |
| 21. | | Involucra a los padres de familia en las nuevas actividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Existe buena interacción social al implementar el trabajo remoto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Tiempo y espacio | Flexibilidad. | | | | | | |
| | 23. | El tiempo sugerido para realizar sus clases es suficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 24. | Es flexible con los estudiantes en relación al tiempo necesario para las clases. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Adaptabilidad. | | | | | | |
| | 25. | Dedica tiempo extra en caso de resolver dudas de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 26. | Se adapta usted a las necesidades de los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Condiciones. | | | | | | |
| | 27. | Crea las condiciones para que la clase sea interesante para los estudiantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 28. | Considera que cuenta con las condiciones óptimas para realizar su trabajo de forma remota. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Conectividad. | | | | | | |
| 29. | Se le han presentan fallas de conectividad durante sus clases. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 30. | Se le han presentan fallas a los estudiantes de conectividad durante las clases. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

ANEXO 5: CONFIABILIDAD

Confiabilidad de la variable Liderazgo directivo

| | Estadísticas de total de elemento | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. Establece el personal directivo una comunicación eficaz con el personal docente. | 112,87 | 1031,637 | ,827 | ,989 |
| 2. Mantiene el directivo informado al personal docente en relación aspectos pedagógicos y administrativos. | 113,07 | 1024,340 | ,859 | ,989 |
| 3. Comprender el directivo los puntos de vista de los docentes, aunque sean distintos al suyo. | 113,13 | 1035,568 | ,842 | ,989 |
| 4. Muestra el directivo empatía hacia el personal docente. | 113,00 | 1011,172 | ,916 | ,989 |
| 5. Planifica el directivo proyectos con una visión hacia el futuro. | 113,27 | 1014,685 | ,831 | ,989 |
| 6. Estimula el directivo a los docentes para que la planificación establezca una conexión con la visión institucional. | 113,37 | 1013,206 | ,925 | ,989 |
| 7. Motiva el directivo al personal para alcanzar resultados importantes. | 113,17 | 1011,730 | ,871 | ,989 |
| 8. Estimula el directivo al personal para que establezcan metas propias a futuro referidas al área educativa. | 113,17 | 1017,937 | ,889 | ,989 |
| 9. Planifica el directivo estrategias para mejorar el desempeño docente. | 113,20 | 1012,510 | ,915 | ,989 |
| 10. Desde la dirección se planifican estrategias para mejorar la calidad educativa. | 113,00 | 1012,828 | ,915 | ,989 |
| 11. El directivo trabaja en equipo para establecer mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos educativos. | 113,27 | 1013,099 | ,947 | ,989 |
| 12. Se involucra el directivo en las actividades para lograr los objetivos educativos. | 113,30 | 1012,562 | ,912 | ,989 |
| 13. Busca el directivo el cumplimiento de las metas en el menor tiempo posible. | 113,40 | 1016,731 | ,902 | ,989 |
| 14. Establece el directivo mecanismos para hacer frente a los conflictos. | 113,33 | 1025,057 | ,830 | ,989 |
| 15. Se presentan conflictos en forma regular en la institución educativa. | 113,90 | 1083,886 | ,080 | ,991 |
| 16. Las decisiones que toma el directivo permiten la participación del personal docente. | 113,10 | 1026,438 | ,847 | ,989 |
| 17. Las decisiones tomadas por el líder directivo con frecuencia son efectivas. | 113,30 | 1022,424 | ,866 | ,989 |
| 18. Demuestra el directivo capacidad de organización. | 112,83 | 1036,006 | ,799 | ,989 |
| 19. Solicita el directivo ayuda a los docentes para realizar actividades de la institución. | 113,23 | 1020,323 | ,853 | ,989 |

| | | | | |
|--|--------|----------|------|------|
| 20. Se preocupa el directivo por conocer las capacidades y habilidad de los docentes. | 113,20 | 1010,855 | ,936 | ,989 |
| 21. Demuestra el directivo domino de habilidades sociales. | 113,13 | 1024,533 | ,870 | ,989 |
| 22. Formula proyectos para la implementación y/o innovación tecnológica de la institución. | 113,50 | 1029,845 | ,877 | ,989 |
| 23. Incentiva el directivo a los docentes para la implementación de nuevas tecnologías. | 113,33 | 1027,540 | ,868 | ,989 |
| 24. Plantea el directivo propuestas de acuerdo a las necesidades propias del contexto social de sus docentes. | 113,40 | 1012,869 | ,931 | ,989 |
| 25. Se preocupa por buscar mecanismos para satisfacer las necesidades sociales, educativas y tecnológicas de los docentes. | 113,23 | 1027,564 | ,869 | ,989 |
| 26. Planifica el directivo cursos para la búsqueda y manejo adecuado de la información digital. | 113,33 | 1021,609 | ,902 | ,989 |
| 27. Estimula el directivo a los docentes para que estén siempre investigando. | 113,60 | 1018,593 | ,904 | ,989 |
| 28. Orienta el directivo a los docentes en relación a los valores que deben prevalecer durante el proceso educativo online. | 113,23 | 1044,254 | ,783 | ,989 |
| 29. Genera el directivo mecanismos para fortalecer los valores y comportamientos éticos de los docentes durante la educación virtual. | 112,97 | 1029,964 | ,877 | ,989 |
| 30. Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones sincrónicas. | 113,77 | 1020,323 | ,837 | ,989 |
| 31. Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones asincrónicas. | 113,77 | 1018,599 | ,859 | ,989 |
| 32. Permite el directivo que los docentes expongan sus puntos de vista en las reuniones vía online. | 113,00 | 1032,828 | ,853 | ,989 |
| 33. Al desarrollar sus diversas actividades el directivo demuestra tener competencias digitales adecuadas que estimulan a los docentes a imitar. | 113,23 | 1024,461 | ,863 | ,989 |

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | N | | % | |
|--------------|-----------|-----------------------|--------------|----|
| | Válido | Excluido ^a | | |
| | 30 | 0 | 100,0 | ,0 |
| Total | 30 | | 100,0 | |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad de la variable trabajo remoto

| | Estadísticas de total de elemento | | | |
|---|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1. Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. | 110,33 | 211,609 | ,712 | ,928 |
| 2. Tiene un rol activo en las clases que dicta a través de las Tics. | 110,23 | 207,220 | ,634 | ,929 |
| 3. Estimula el pensamiento diferente en los estudiantes. | 110,33 | 209,471 | ,765 | ,928 |
| 4. Incentiva el pensamiento crítico a través de videos, foro, etc. | 110,43 | 213,840 | ,572 | ,930 |
| 5. Permite a los estudiantes proponer nuevas ideas sin cuestionarlos. | 110,27 | 212,961 | ,648 | ,929 |
| 6. Felicita en público aquellos estudiantes que piensan diferente y defienden con argumentos su postura. | 110,30 | 211,321 | ,536 | ,930 |
| 7. Fue capacitado previamente para el uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo remoto. | 110,70 | 219,390 | ,260 | ,934 |
| 8. Demuestra su preocupación por fortalecer sus capacidades respecto a su especialidad. | 110,10 | 214,093 | ,561 | ,930 |
| 9. Realiza intercambios de estrategias con los compañeros en busca de mejorar algunos aspectos. | 110,60 | 209,352 | ,754 | ,928 |
| 10. Adapta las estrategias didácticas que conocía a las nuevas tecnologías de la comunicación. | 110,47 | 215,637 | ,588 | ,930 |
| 11. Realiza un diagnóstico previo para conocer las necesidades de los estudiantes. | 110,13 | 206,671 | ,812 | ,927 |
| 12. Aplica estrategias para atender necesidades de los estudiantes en forma individualizada. | 110,47 | 213,085 | ,594 | ,930 |
| 13. Estimula la conformación de grupos permitiendo a los estudiantes seleccionar sus compañeros libremente. | 110,60 | 214,110 | ,501 | ,931 |
| 14. Aplica estrategias grupales para fortalecer el trabajo en equipo en los estudiantes. | 110,57 | 211,495 | ,636 | ,929 |
| 15. Estas nuevas tecnologías permiten el trabajo colaborativo efectivo. | 110,83 | 215,799 | ,450 | ,931 |
| 16. Esta nueva tecnología de trabajo remoto le resulta fácil de trabajar. | 110,77 | 209,909 | ,651 | ,929 |
| 17. Siente que logra un aprendizaje significativo en los estudiantes con la aplicación de estas nuevas tecnologías a través del trabajo remoto. | 110,73 | 215,306 | ,552 | ,930 |
| 18. Cuenta con todos los recursos para realizar sus clases. | 110,63 | 211,757 | ,563 | ,930 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| 19. Planifica sus clases considerando los recursos con los cuales cuentan los estudiantes. | 110,17 | 212,075 | ,606 | ,929 |
| 20. Cuenta con los equipos tecnológicos que requiere para dar sus clases vía online. | 110,40 | 213,352 | ,545 | ,930 |
| 21. Involucra a los padres de familia en las nuevas actividades. | 110,70 | 225,390 | ,085 | ,936 |
| 22. Existe buena interacción social al implementar el trabajo remoto. | 110,37 | 212,792 | ,607 | ,929 |
| 23. El tiempo sugerido para realizar sus clases es suficiente. | 110,93 | 216,202 | ,386 | ,932 |
| 24. Es flexible con los estudiantes en relación al tiempo necesario para las clases. | 110,20 | 212,303 | ,725 | ,928 |
| 25. Dedicar tiempo extra en caso de resolver dudas de los estudiantes. | 110,37 | 219,068 | ,329 | ,933 |
| 26. Se adapta usted a las necesidades de los estudiantes. | 110,07 | 212,064 | ,714 | ,928 |
| 27. Crea las condiciones para que la clase sea interesante para los estudiantes. | 110,03 | 213,895 | ,711 | ,929 |
| 28. Considera que cuenta con las condiciones óptimas para realizar su trabajo de forma remota. | 110,53 | 213,637 | ,555 | ,930 |
| 29. Se le han presentado fallas de conectividad durante sus clases. | 110,73 | 222,340 | ,257 | ,933 |
| 30. Se le han presentado fallas a los estudiantes de conectividad durante las clases. | 110,73 | 223,789 | ,190 | ,934 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,932 | 30 |

ANEXO 5: CÁLCULO DE LA V DE AIKEN

CÁLCULO DE LA V DE AIKEN: VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

| Ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | |
|-------|-------------|--------|--------|------------|------------|--------|--------|------------|----------|--------|--------|------------|
| | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| V de Aiken Instrumento | |
|------------------------|---|
| Pertinencia | 1 |
| Relevancia | 1 |
| Claridad | 1 |
| TOTAL | 1 |

CÁLCULO DE LA V DE AIKEN: VARIABLE TRABAJO REMOTO

| Ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | |
|-------|-------------|--------|--------|------------|------------|--------|--------|------------|----------|--------|--------|------------|
| | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | V de Aiken |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| V de Aiken Instrumento | |
|------------------------|---|
| Pertinencia | 1 |
| Relevancia | 1 |
| Claridad | 1 |
| TOTAL | 1 |

ANEXO 6: INSTRUMENTOS VÍA ONLINE

Preguntas Respuestas 100 Configuración



Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021.

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Palma Bautista, María, con Nro. DNI. 48141624, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Instrucciones

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. Siempre(S)= 5, Casi siempre(CS)= 4, Algunas veces(AV)= 3, Casi nunca (CN)= 2 y Nunca(N)= 1.

TRABAJO REMOTO |



Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. *

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Link: <https://forms.gle/TosVmZBYbaacrJTy9>

ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

| | Pruebas de normalidad | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Estadístico | gl | Sig. |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo visionario (SUM_V1D1) | ,164 | 100 | ,000 | ,933 | 100 | ,000 |
| Liderazgo estratégico (SUM_V1D2) | ,111 | 100 | ,004 | ,967 | 100 | ,012 |
| Inteligencia contextual (SUM_V1D3) | ,143 | 100 | ,000 | ,903 | 100 | ,000 |
| Competencia digital (SUM_V1D4) | ,126 | 100 | ,000 | ,933 | 100 | ,000 |
| Liderazgo directivo (SUM_V1) | ,104 | 100 | ,010 | ,968 | 100 | ,015 |
| Trabajo remoto (SUM_V2) | ,108 | 100 | ,006 | ,966 | 100 | ,011 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021. | | | | | | | |
|--|---|----------------------------------|---|---|--|----------------------|--|
| AUTOR: Palma Bautista, María | | | | | | | |
| Problema general: | Objetivo general: | Hipótesis general | VARIABLES | | | | |
| | | | Variable 1: Liderazgo directivo | | | | |
| Problemas específicos: | Objetivos específicos: | Hipótesis específicas: | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
| | | | <p>¿Cuál es la influencia del Liderazgo directivo en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo visionario en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo estratégico en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la inteligencia contextual en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la competencia digital en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021?</p> | <p>Determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar si el liderazgo visionario influye el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021; b) Determinar si el liderazgo estratégico influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. c) Determinar si la inteligencia contextual influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. d) Determinar si la competencia digital influye en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021.</p> | <p>El liderazgo directivo influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: El liderazgo visionario influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. El liderazgo estratégico influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. La inteligencia contextual no influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021. La competencia digital influye de forma significativa en el trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco, Apurímac, 2021.</p> | Liderazgo visionario | Comunicación Empatía. Proceso de cambio. Motivación. |
| Liderazgo estratégico | Diseño de estrategias. Lograr de objetivos. Manejo de conflictos. | 18-19 20-21 22-23 24-25 | | | | | |
| Inteligencia contextual | Toma de decisiones. | 26-27 28-29 30-31 32-33 | | | | | |
| Competencia digital | Organización educativa. Contexto social. Contexto tecnológico. Contexto educativo. Manejo de información. Valores. Síncrona Asíncrona | | | | | | |
| | | | Variable 2: Trabajo remoto | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |

| | | | Docente o maestro Métodos de enseñanza Material Tiempo y espacio | Rol activo. Pensamiento crítico Pensamiento creativo. Capacitación. Estrategias didácticas. Estrategias individuales. Estrategias grupales Metas previstas. Recursos. Material tecnológico. Utilización práctica. Flexibilidad. Adaptabilidad. Condiciones. Conectividad. | 1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14-15 16-17 18-19 20 21-22 23-24 25-26 27-28 29-30 | (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca. (1) Nunca. | Trabajo remoto Adecuado: 111-150 Medio o regular: 71-110 Inadecuado: 30-70 |
|---|--|---|---|---|--|---|---|
| Tipo y diseño de investigación (sustentado) | | Población y muestra (sustentado) | | Técnicas e instrumentos | | Estadística | |
| Tipo: Aplicada. Nivel: Explicativo. Enfoque: Cuantitativo. Método: Hipotético -deductivo. Diseño: No experimental. | | Población: 135 docentes. Muestra: 100 docentes. Muestreo: Poblaciones finitas. | | Variable 1: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionarios. 2 Variable 2: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. | | Descriptiva: Excel Inferencial: Prueba de normalidad. Coeficiente de Spearman (rho) o Pearson | |



**ANEXO 9: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor:

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Administración, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestra en Administración de la educación.

El título del proyecto de investigación es: Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de, Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
D.N.I:



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Liderazgo directivo

Son acciones de persuasión específicas que se realizan para guiar a los integrantes del equipo de trabajo, con la finalidad de motivar al personal y lograr los objetivos educativos (Espinosa, 2019).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Liderazgo visionario

Es la habilidad de un líder para elaborar e informar una situación deseada a largo plazo, en relación al uso de las TIC para apoyar al aprendizaje y enseñanza. (Espinosa, 2019)

Dimensión 2: Liderazgo estratégico

Es la habilidad que tienen los líderes para comunicar, diseñar y concluir con estrategias para cumplir con las metas, teniendo detrás un buen trabajo en equipo, un ambiente en constante movimiento basado en el conocimiento dentro de la práctica y que se permita monetizar la toma de decisiones. (Espinosa, 2019)

Dimensión 3: Inteligencia contextual

Son aquellas las operaciones asociadas al liderazgo, que se conforman por habilidades del líder para confrontar diversos escenarios que se presenten, tanto de manera externa, como interna en el ámbito educativo, para así transformar esas experiencias en aprendizaje útil que enriquecerá el desempeño laboral, desde hace muchos años se asocia a la inteligencia con puntajes en exámenes. (Espinosa, 2019)

Dimensión 4: Competencia digital

Esta referida a la conformación de un líder que incentiva la incorporación de las TIC a la educación, es decir, este líder ayuda al personal a romper brechas digitales con la intención de transformar toda la información en una posible y mejorada enseñanza que facilite el entendimiento y la calidad de la misma. (Espinosa, 2019)



Variable: Trabajo remoto

El trabajo remoto es un tipo de trabajo no presencial donde se utilizan las nuevas tecnologías de información para cumplir con los objetivos de trabajo, estableciendo una conexión de tipo síncrona o asíncrona. (Picón, 2020)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Docente o maestro

El docente debe posicionar en un rol activo para que pueda ser entendido o escuchado. Son los guías que estimulan e incentivan un aprendizaje de calidad y pensamiento crítico. (Picón, 2020)

Dimensión 2:

El estudiante o alumno, en la virtualidad o presencial se necesitan estudiantes activos, esto ya se establece debido al contacto y conocimiento que existente de modo físico y que se consolida de manera virtual ya que la comunicación es fluida. (Picón, 2020)

Dimensión 3:

Los métodos de enseñanza se refieren herramientas y metodologías que implementa el docente para lograr los objetivos educativos, a nivel online se requiere de innovadoras formas de lograr el aprendizaje. (Picón, 2020)

Dimensión 4:

El tiempo y espacio hacen referencia a las horas que se dedican a la educación remota y el espacio se centra en el sitio donde el estudiante decide recibir la información. (Picón, 2020)



Matriz de operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores/items | Escala de medición |
|---|---|--|-------------------------|--|--|
| Liderazgo directivo | Son acciones de persuasión específicas que se realizan para guiar a los integrantes del equipo de trabajo, con la finalidad de motivar al personal y lograr los objetivos educativos (Anderson, 2010) | El liderazgo directivo se medirá de acuerdo a las dimensiones liderazgo visionario, liderazgo estratégico, inteligencia contextual y competencia digital y la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado. | Liderazgo visionario | Comunicación. 1-2 | Ordinal (5) Siempre (4) Casi Siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca. (1) Nunca. Escala: Rangos o niveles Liderazgo directivo Adecuado: 165-123 Medio o regular: 78-122 Inadecuado: 33-77 |
| | | | | Empatía. 3-4 | |
| | | | | Proceso de cambio. 5-6 | |
| | | | | Motivación. 7-8 | |
| | | | Liderazgo estratégico | Diseño de estrategias. 9-10 | |
| | | | | Lograr de objetivos. 11-12-13 | |
| | | | | Manejo de conflictos. 14-15 | |
| | | | | Toma de decisiones. 16-17 | |
| | | | Inteligencia contextual | Organización educativa. 18-19 | |
| | | | | Contexto social. 20-21 | |
| | | | | Contexto tecnológico. 22-23 Contexto educativo. 24-25 | |
| | | | Competencia digital | Manejo de información. 26-27 | |
| | | | | Valores. 28-29 | |
| Síncrona. 30-31 Asíncrona. 32-33 | | | | | |
| Trabajo remoto | El trabajo remoto es un tipo de trabajo no presencial donde se utilizan las nuevas tecnologías de información para cumplir con los objetivos de trabajo, estableciendo una conexión de tipo síncrona o asíncrona. (Picón, 2020) | El trabajo remoto se medirá de acuerdo a las dimensiones docente o maestro, métodos de enseñanza, material, el tiempo y espacio, además de la escala de niveles, adecuado, medio o regular e inadecuado. | Docente o maestro | Rol activo. 1-2 | Trabajo remoto Adecuado: 112-150 Medio o regular: 71-111 Inadecuado: 30-70 |
| | | | | Pensamiento crítico. 3-4 | |
| | | | | Pensamiento creativo. 5-6 | |
| | | | | Capacitación. 7-8 | |
| | | | Métodos de enseñanza | Estrategias didácticas. 9-10 | |
| | | | | Estrategias individuales. 11-12 | |
| | | | | Estrategias grupales. 13-14-15 | |
| | | | | Metas previstas. 16-17 | |
| | | | Material | Recursos. 18-19 | |
| | | | | Material tecnológico. 20 | |
| | | | | Utilización práctica. 21-22 | |
| | | | Tiempo y espacio | Flexibilidad. 23-24 | |
| | | | | Adaptabilidad. 25-26 | |
| Condiciones. 27-28 Conectividad. 29-30 | | | | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Liderazgo directivo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO VISIONARIO | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Establece el personal directivo una comunicación eficaz con el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. | Mantiene el directivo informado al personal docente en relación aspectos pedagógicas y administrativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. | Comprender el directivo los puntos de vista de los docentes, aunque sean distintos al suyo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. | Muestra el directivo empatía hacia el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. | Planifica el directivo proyectos con una visión hacia el futuro. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. | Estimula el directivo a los docentes para que la planificación establezca una conexión con la visión institucional. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. | Motiva el directivo al personal para alcanzar resultados importantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. | Estimula el directivo al personal para que establezcan metas propias a futuro referidas al área educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO ESTRATÉGICO | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Planifica el directivo estrategias para mejorar el desempeño docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. | Desde la dirección se planifican estrategias para mejorar la calidad educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. | El directivo trabaja en equipo para establecer mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. | Se involucra el directivo en las actividades para lograr los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. | Busca el directivo el cumplimiento de las metas en el menor tiempo posible. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. | Establece el directivo mecanismos para hacer frente a los conflictos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. | Se presentan conflictos en forma regular en la institución educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. | Las decisiones que toma el directivo permiten la participación del personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. | Las decisiones tomadas por el líder directivo con frecuencia son efectivas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA CONTEXTUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. | Demuestra el directivo capacidad de organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. | Solicita el directivo ayuda a los docentes para realizar actividades de la institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. | Se preocupa el directivo por conocer las capacidades y habilidad de los docentes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. | Demuestra el directivo dominio de habilidades sociales. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22. | Formula proyectos para la implementación y/o innovación tecnológica de la institución | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23. | Incentiva el directivo a los docentes para la implementación de nuevas tecnologías. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24. | Plantea el directivo propuestas de acuerdo a las necesidades propias del contexto social de sus docentes | | | | X | | | | X | | | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Trabajo remoto

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSIÓN 1: DOCENTE O MAESTRO | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. | Tiene un rol activo en las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. | Estimula el pensamiento diferente en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. | Incentiva el pensamiento crítico a través de videos, foro, etc. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. | Permite a los estudiantes proponer nuevas ideas sin cuestionarlos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. | Felicita en público aquellos estudiantes que piensan diferente y defienden con argumentos su postura. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. | Fue capacitado previamente para el uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. | Demuestra su preocupación por fortalecer sus capacidades respecto a su especialidad. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: MÉTODOS DE ENSEÑANZA | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Realiza intercambios de estrategias con los compañeros en busca de mejorar algunos aspectos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. | Adapta las estrategias didácticas que conocía a las nuevas tecnologías de la comunicación. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. | Realiza un diagnóstico previo para conocer las necesidades de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. | Aplica estrategias para atender necesidades de los estudiantes en forma individualizada. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. | Estimula la conformación de grupos permitiendo a los estudiantes seleccionar sus compañeros libremente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. | Aplica estrategias grupales para fortalecer el trabajo en equipo en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. | Estas nuevas tecnologías permiten el trabajo colaborativo efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. | Esta nueva tecnología de trabajo remoto le resulta fácil de trabajar. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. | Siente que logra un aprendizaje significativo en los estudiantes con la aplicación de estas nuevas tecnologías a través del trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: MATERIALES | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. | Cuenta con todos los recursos para realizar sus clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. | Planifica sus clases considerando los recursos con los cuales cuentan los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. | Cuenta con los equipos tecnológicos que requiere para dar sus clases vía online. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. | Involucra a los padres de familia en las nuevas actividades. | | | | X | | | | X | | | | X | |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 22. | Existe buena interacción social al implementar el trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 4: TIEMPO Y ESPACIO | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. | El tiempo sugerido para realizar sus clases es suficiente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24. | Es flexible con los estudiantes en relación al tiempo necesario para las clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25. | Dedica tiempo extra en caso de resolver dudas de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26. | Se adapta usted a las necesidades de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27. | Crea las condiciones para que la clase sea interesante para los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28. | Considera que cuenta con las condiciones óptimas para realizar su trabajo de forma remota. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 29. | Se le han presentan fallas de conectividad durante sus clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 30. | Se le han presentan fallas a los estudiantes de conectividad durante las clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Aurelia Meza Peña.

DNI: 31035641

Especialidad del validador: docente del nivel inicial

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.



Mg. Aurelia Meza Peña
C.M. 1031035641

Lima 02 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Liderazgo directivo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|--------------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| | DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO VISIONARIO | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Establece el personal directivo una comunicación eficaz con el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. | Mantiene el directivo informado al personal docente en relación aspectos pedagogías y administrativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. | Comprender el directivo los puntos de vista de los docentes, aunque sean distintos al suyo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. | Muestra el directivo empatía hacia el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. | Planifica el directivo proyectos con una visión hacia el futuro. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. | Estimula el directivo a los docentes para que la planificación establezca una conexión con la visión institucional. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. | Motiva el directivo al personal para alcanzar resultados importantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. | Estimula el directivo al personal para que establezcan metas propias a futuro referidas al área educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO ESTRATÉGICO | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Planifica el directivo estrategias para mejorar el desempeño docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. | Desde la dirección se planifican estrategias para mejorar la calidad educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. | El directivo trabaja en equipo para establecer mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. | Se involucra el directivo en las actividades para lograr los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. | Busca el directivo el cumplimiento de las metas en el menor tiempo posible. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. | Establece el directivo mecanismos para hacer frente a los conflictos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. | Se presentan conflictos en forma regular en la institución educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. | Las decisiones que toma el directivo permiten la participación del personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. | Las decisiones tomadas por el líder directivo con frecuencia son efectivas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | Sugerencias |
| | DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA CONTEXTUAL | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. | Demuestra el directivo capacidad de organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. | Solicita el directivo ayuda a los docentes para realizar actividades de la institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. | Se preocupa el directivo por conocer las capacidades y habilidad de los docentes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. | Demuestra el directivo domino de habilidades sociales. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Trabajo remoto

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSIÓN 1: DOCENTE O MAESTRO | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. | Tiene un rol activo en las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. | Estimula el pensamiento diferente en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. | Incentiva el pensamiento crítico a través de videos, foro, etc. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. | Permite a los estudiantes proponer nuevas ideas sin cuestionarlos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. | Felicita en público aquellos estudiantes que piensan diferente y defienden con argumentos su postura. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. | Fue capacitado previamente para el uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. | Demuestra su preocupación por fortalecer sus capacidades respecto a su especialidad. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: MÉTODOS DE ENSEÑANZA | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Realiza intercambios de estrategias con los compañeros en busca de mejorar algunos aspectos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. | Adapta las estrategias didácticas que conocía a las nuevas tecnologías de la comunicación. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. | Realiza un diagnóstico previo para conocer las necesidades de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. | Aplica estrategias para atender necesidades de los estudiantes en forma individualizada. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. | Estimula la conformación de grupos permitiendo a los estudiantes seleccionar sus compañeros libremente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. | Aplica estrategias grupales para fortalecer el trabajo en equipo en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. | Estas nuevas tecnologías permiten el trabajo colaborativo efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. | Esta nueva tecnología de trabajo remoto le resulta fácil de trabajar. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. | Siente que logra un aprendizaje significativo en los estudiantes con la aplicación de estas nuevas tecnologías a través del trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: MATERIALES | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. | Cuenta con todos los recursos para realizar sus clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. | Planifica sus clases considerando los recursos con los cuales cuentan los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. | Cuenta con los equipos tecnológicos que requiere para dar sus clases vía online. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. | Involucra a los padres de familia en las nuevas actividades. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Liderazgo directivo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|-----|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|--------------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| | DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO VISIONARIO | | | | | | | | | | | | | |
| 34. | Establece el personal directivo una comunicación eficaz con el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 35. | Mantiene el directivo informado al personal docente en relación aspectos pedagogías y administrativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 36. | Comprender el directivo los puntos de vista de los docentes, aunque sean distintos al suyo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 37. | Muestra el directivo empatía hacia el personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 38. | Planifica el directivo proyectos con una visión hacia el futuro. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 39. | Estimula el directivo a los docentes para que la planificación establezca una conexión con la visión institucional. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 40. | Motiva el directivo al personal para alcanzar resultados importantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 41. | Estimula el directivo al personal para que establezcan metas propias a futuro referidas al área educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO ESTRATÉGICO | | | | | | | | | | | | | |
| 42. | Planifica el directivo estrategias para mejorar el desempeño docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 43. | Desde la dirección se planifican estrategias para mejorar la calidad educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 44. | El directivo trabaja en equipo para establecer mecanismos que contribuyan al logro de los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 45. | Se involucra el directivo en las actividades para lograr los objetivos educativos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 46. | Busca el directivo el cumplimiento de las metas en el menor tiempo posible. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 47. | Establece el directivo mecanismos para hacer frente a los conflictos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 48. | Se presentan conflictos en forma regular en la institución educativa. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 49. | Las decisiones que toma el directivo permiten la participación del personal docente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 50. | Las decisiones tomadas por el líder directivo con frecuencia son efectivas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | Sugerencias |
| | DIMENSIÓN 3: INTELIGENCIA CONTEXTUAL | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 51. | Demuestra el directivo capacidad de organización. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 52. | Solicita el directivo ayuda a los docentes para realizar actividades de la institución. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 53. | Se preocupa el directivo por conocer las capacidades y habilidad de los docentes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 54. | Demuestra el directivo domino de habilidades sociales. | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 55. | Formula proyectos para la implementación y/o innovación tecnológica de la institución | | | | X | | | | X | | | | X |
| 56. | Incentiva el directivo a los docentes para la implementación de nuevas tecnologías. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 57. | Plantea el directivo propuestas de acuerdo a las necesidades propias del contexto social de sus docentes | | | | X | | | | X | | | | X |
| 58. | Se preocupa por buscar mecanismos para satisfacer las necesidades sociales, educativas y tecnológicas de los docentes. | | | | X | | | | X | | | | X |
| DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA DIGITAL | | | | | | | | | | | | | |
| 59. | Planifica el directivo cursos para la búsqueda y manejo adecuado de la información digital. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 60. | Estimula el directivo a los docentes para que estén siempre investigando. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 61. | Orienta el directivo a los docentes en relación a los valores que deben prevalecer durante el proceso educativo online. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 62. | Genera el directivo mecanismos para fortalecer los valores y comportamientos éticos de los docentes durante la educación virtual | | | | X | | | | X | | | | X |
| 63. | Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones sincrónicas. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 64. | Realiza el directivo talleres para incrementar las habilidades para un desempeño docentes adecuado a través de sesiones sincrónicas. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 65. | Permite el directivo que los docentes expongan sus puntos de vista en las reuniones vía online. | | | | X | | | | X | | | | X |
| 66. | Al desarrollar sus diversas actividades el directivo demuestra tener competencias digitales adecuadas que estimulan a los docentes a imitar. | | | | X | | | | X | | | | X |

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.: Torres Chipana, Amalia.

DNI: 70763404

Especialidad del validador: Magister en docencia universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.



Mtro. Amalia Torres Chipana
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

Lima 02 de noviembre del 2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Trabajo remoto

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|----|-------------------------|---|---|----|-----------------------|---|---|----|-------------|
| | | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | MD | D | A | MA | |
| DIMENSIÓN 1: DOCENTE O MAESTRO | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | Siente satisfacción con las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2. | Tiene un rol activo en las clases que dicta a través de las Tics. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3. | Estimula el pensamiento diferente en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4. | Incentiva el pensamiento crítico a través de videos, foro, etc. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5. | Permite a los estudiantes proponer nuevas ideas sin cuestionarlos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6. | Felicita en público aquellos estudiantes que piensan diferente y defienden con argumentos su postura. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7. | Fue capacitado previamente para el uso de las tecnologías de la comunicación para el trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8. | Demuestra su preocupación por fortalecer sus capacidades respecto a su especialidad. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: MÉTODOS DE ENSEÑANZA | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. | Realiza intercambios de estrategias con los compañeros en busca de mejorar algunos aspectos. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10. | Adapta las estrategias didácticas que conocía a las nuevas tecnologías de la comunicación. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11. | Realiza un diagnóstico previo para conocer las necesidades de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12. | Aplica estrategias para atender necesidades de los estudiantes en forma individualizada. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13. | Estimula la conformación de grupos permitiendo a los estudiantes seleccionar sus compañeros libremente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14. | Aplica estrategias grupales para fortalecer el trabajo en equipo en los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15. | Estas nuevas tecnologías permiten el trabajo colaborativo efectivo. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16. | Esta nueva tecnología de trabajo remoto le resulta fácil de trabajar. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17. | Siente que logra un aprendizaje significativo en los estudiantes con la aplicación de estas nuevas tecnologías a través del trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIONES / ítems | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: MATERIALES | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 18. | Cuenta con todos los recursos para realizar sus clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19. | Planifica sus clases considerando los recursos con los cuales cuentan los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20. | Cuenta con los equipos tecnológicos que requiere para dar sus clases vía online. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21. | Involucra a los padres de familia en las nuevas actividades. | | | | X | | | | X | | | | X | |



| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 22. | Existe buena interacción social al implementar el trabajo remoto. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 4: TIEMPO Y ESPACIO | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. | El tiempo sugerido para realizar sus clases es suficiente. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24. | Es flexible con los estudiantes en relación al tiempo necesario para las clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25. | Dedica tiempo extra en caso de resolver dudas de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26. | Se adapta usted a las necesidades de los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27. | Crea las condiciones para que la clase sea interesante para los estudiantes. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28. | Considera que cuenta con las condiciones óptimas para realizar su trabajo de forma remota. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 29. | Se le han presentan fallas de conectividad durante sus clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 30. | Se le han presentan fallas a los estudiantes de conectividad durante las clases. | | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones:

NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Torres Chipana, Amalia.

DNI: 70763404

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiada 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.

Lima 02 de noviembre del 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL VICERREY RAMÓN CASTELLANO
E.A.P. Escuela Académica de Docencia Interdisciplinaria
Mtro. Amalia Torres Chipana
DOCENTE

Firma del Experto Informante.



ANEXO 10: CONSENTIMIENTO



CONSTANCIA DE SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO

Señora: Prof. Marisol García Jara
Directora de la Institución Educativa N°54038 san Antonio.

Este estudio será elaborado por Palma Bautista, María estudiante de la universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, sede Lima, el título de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021**, tienen como objetivo determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Motivo por el cual, solicito ante el personal directivo de la institución educativa, N°54038 san Antonio, su autorización para realizar el estudio y aplicar el instrumento de recolección de datos, esta información recabada tendrá una finalidad investigativa, garantiza los principios éticos y científicos de la investigación. Es importante resaltar que el cuestionario se aplicará vía online y WhatsApp, el tiempo que tomará a los docentes responder oscila entre 15 y 20 minutos.

Lima, 8 de noviembre del 2021



Mag. Marisol García Jara
Mag. Marisol García Jara
C. 1. 038211
MARISOL JARA

Prof. Marisol García Jara
Directora



CONSTANCIA DE SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO

Señor: Prof. Basilio Chipa Cacha.
Director de la Institución Educativa Secundaria Micaela Bastidas de tamburco.

Este estudio será elaborado por Palma Bautista, María estudiante de la universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, sede Lima, el título de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021**, tienen como objetivo determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Motivo por el cual, solicito ante el personal directivo de la institución educativa **Micaela Bastidas**, su autorización para realizar el estudio y aplicar el instrumento de recolección de datos, esta información recabada tendrá una finalidad investigativa, garantiza los principios éticos y científicos de la investigación. Es importante resaltar que el cuestionario se aplicará vía online y WhatsApp, el tiempo que tomará a los docentes responder oscila entre 15 y 20 minutos.

Lima, 8 de noviembre del 2021




Prof. Basilio Chipa Cacha.
Director



CONSTANCIA DE SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO

Señora: Prof. Nalda Clara Ponce Valer.
Directora de la Institución Educativa N°54036 Señor de la Exaltación.

Este estudio será elaborado por Palma Bautista, María estudiante de la universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, sede Lima, el título de investigación es: **Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco. Apurímac, 2021**, tienen como objetivo determinar si el liderazgo directivo influye en el trabajo remoto en docentes en las Instituciones Educativas Públicas, Tamburco en Apurímac, 2021. Motivo por el cual, solicito ante el personal directivo de la institución educativa **N°54036 Señor de la Exaltación**, su autorización para realizar el estudio y aplicar el instrumento de recolección de datos, esta información recabada tendrá una finalidad investigativa, garantiza los principios éticos y científicos de la investigación. Es importante resaltar que el cuestionario se aplicará vía online y WhatsApp, el tiempo que tomará a los docentes responder oscila entre 15 y 20 minutos.

Lima, 8 de noviembre del 2021



Prof. Nalda Clara Ponce Valer
Directora



ANEXO 11: RESULTADOS DESCRIPTIVOS (GRÁFICOS)

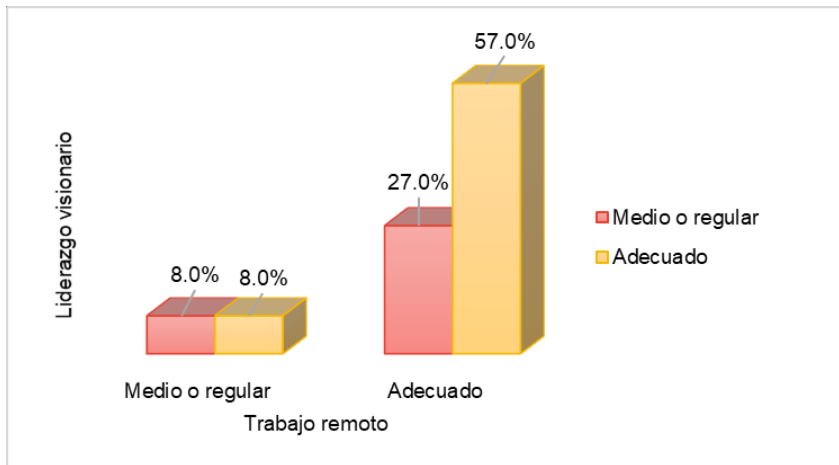


Figura 1. Liderazgo visionario y trabajo remoto

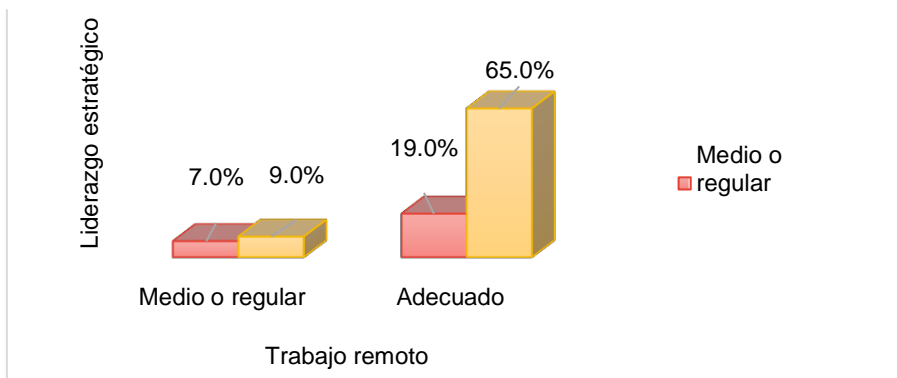


Figura 2. Liderazgo estratégico y trabajo remoto

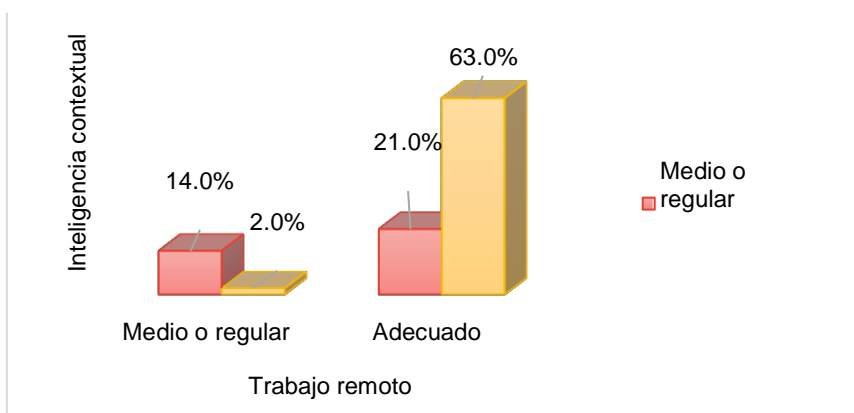


Figura 3. Inteligencia contextual y trabajo remoto

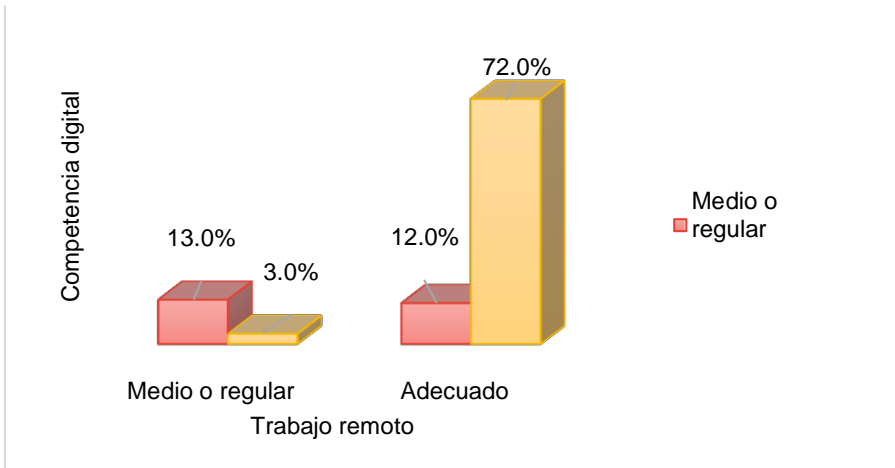


Figura 4. Competencia digital y trabajo remoto

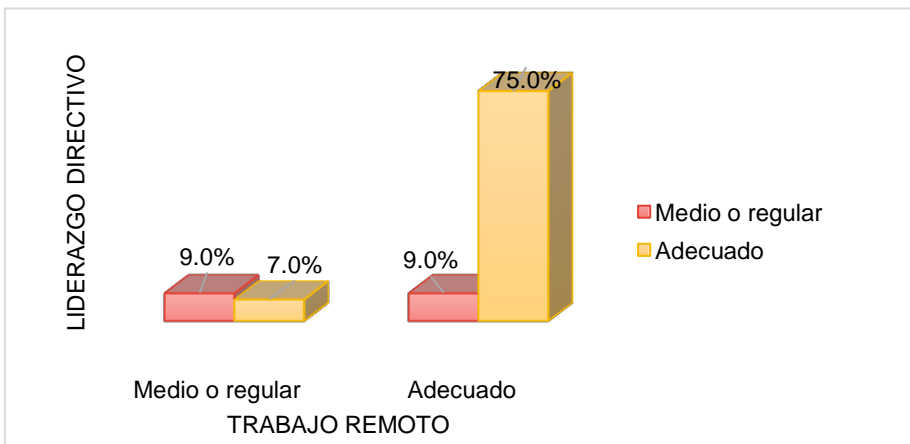


Figura 5. Liderazgo directivo y Trabajo remoto