



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

# **Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo del Águila, Banda de Shilcayo – 2021**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con  
Mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Hermógenes Barrera Lozano  
<https://orcid.org/0009-0007-2447-4875>

**Asesor:**

Lic. Dra. Inés Castillo Santa María  
<https://orcid.org/0000-0002-3184-2548>

**Tarapoto, Perú**

**2025**



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**Competencia digital y trabajo remoto en  
docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo del  
Águila, Banda de Shilcayo – 2021**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con Mención en Gestión Educativa

**Autor:**

Hermógenes Barrera Lozano  
<https://orcid.org/0009-0007-2447-4875>

**Asesor:**

Lic. Dra. Inés Castillo Santa María  
<https://orcid.org/0000|0002-3184-2548>

Tarapoto, Perú

2025



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y  
HUMANIDADES  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON  
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

## Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo del Águila, Banda de Shilcayo – 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con Mención en Gestión Educativa

Autor:

Hermógenes Barrera Lozano

Sustentado y aprobado el 24 de abril de 2025 por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado  
Dra. Yolanda Castañeda Almerí

Secretario de Jurado  
Dra. Mercedes Vílchez  
Ordoñez

Vocal del Jurado  
Mg. Carlos Trigoso García

Asesor  
Dra. Inés Castillo Santa María

Tarapoto, Perú

2025



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

### Bach. Hermógenes Barrera Lozano

Con el asesoramiento de la Dra. Inés Castillo Santa María.

**“Competencia digital y trabajo remoto en la Institución Educativa Cleofé Arévalo del Águila - Banda de Shilcayo, 2021”**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

BUENO

Con el calificativo (\*)

DIECISEIS (16)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 24 de abril de 2025.

Dra. Yolanda Castañeda Almerí  
Presidente

Dra. Mercedes Vilchez Ordoñez  
Secretaria

MSc. Carlos Trigos García  
Miembro

Dra. Inés Castillo Santa María  
Asesora

(\*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota





**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y**  
**HUMANIDADES**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON**  
**MENTIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**Tesis**

**Competencia digital y trabajo remoto en  
docentes y directivos de la IE. Cleofe Arévalo del  
Águila, Banda de Shilcayo – 2021**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación  
con Mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original, en su  
contenido y forma.

\_\_\_\_\_  
**Ejecutor**  
Hermógenes Barrera Lozano

\_\_\_\_\_  
**Asesor**  
Lic. Dra. Inés Castillo Santa María

**Tarapoto, Perú**

**2025**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, **Hermógenes Barrera Lozano**, identificado con DNI N° 00908275, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: **"Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofe Arévalo del Águila, Banda de Shilcayo – 2021"**.

Declaro bajo juramento que:

1. Declaro que he redactado completamente esta tesis.
2. Todas las fuentes consultadas están debidamente citadas y referenciadas según estándares internacionales, asegurando que no he plagiado parte alguna de la tesis.
3. Este trabajo no ha sido publicado ni usado para otro título académico.
4. Los resultados son auténticos y no han sido alterados, duplicados ni tomados de otras fuentes, representando contribuciones originales a la investigación realizada.

En caso de que considere que el estudio contiene un error crítico, como información falsa, evidencias manipuladas, o plagio (ya sea al no citar adecuadamente las fuentes o al presentar trabajos ajenos como propios o plagiar ideas de otros, asumo las consecuencias y sanciones de mis actos, acatando las normas de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 24 de abril de 2025



---

**Hermógenes Barrera Lozano**  
DNI N° 00908275

## Ficha de identificación

<p><b>Título:</b> Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo Del Águila, Banda de Shilcayo – 2021</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Ciencias de la Educación  <b>Línea de investigación:</b> Pedagogía  <b>Sublínea de investigación:</b> Mediación Tecnológica.  <b>Grupo de Investigación:</b> Desarrollo e Innovación Educativa (Resolución N° 332-2023-UNSM/CU-R)  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b> Hermógenes Barrera Lozano</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades          Escuela de Posgrado  <a href="https://orcid.org/0009-0007-2447-4875">https://orcid.org/0009-0007-2447-4875</a></p>
<p><b>Asesor:</b> Lic. Dra. Inés Castillo Santa María</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b>          Facultad de Educación y Humanidades          Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria  <a href="https://orcid.org/0000-0002-3184-2548">https://orcid.org/0000-0002-3184-2548</a></p>

## **Dedicatoria**

Al premio ingente que Dios me concedió, mi madre y mis hijos. Los seres humanos más sustanciales de mi vida, las que me dieron la lozanía y motivación para concretizar mi anhelado propósito.

## **Agradecimientos**

A todos los grandes profesionales que me ayudaron a direccionar mi vida y a luchar por mis inmensurables ideales que no me dejan en paz. A mi familia, por el voluminoso apoyo que me proporcionaron para lograr mi sueño y, a Dios, por su gran obra maestra.

## Índice general

Ficha de identificación .....	7
Dedicatoria .....	8
Agradecimientos.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas .....	12
Índice de figuras .....	13
RESUMEN .....	14
ABSTRACT .....	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.2. Fundamentos teóricos .....	24
2.2.1. Competencia digital.....	24
2.2.2. La educación a distancia:.....	31
2.2.3. La estrategia “Aprendo en Casa”: .....	32
2.2.4. Limitaciones de la educación a distancia .....	33
2.2.5. El trabajo remoto del directivo .....	36
2.2.6. Acciones del directivo en el marco del trabajo remoto.....	37
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	42
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	42
3.1.1. Contexto de la investigación.....	42
3.1.2. Periodo de ejecución.....	42
3.1.3. Autorizaciones y permisos .....	42
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	43
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales.....	43
3.2. Sistema de variables .....	43
3.2.1. Variables principales .....	43

3.2.2. Variables secundarias .....	45
3.3. Procedimientos de la investigación.....	45
3.3.1. Diseño de la investigación.....	45
3.3.2. Actividades para el logro de los objetivos.....	49
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	51
4.1. Resultado específico 1 .....	51
4.2. Resultado específico 2 .....	52
4.3. Resultado específico 3 .....	54
4.4. Resultado específico 4 .....	56
4.5. Resultado específico 5 .....	58
4.6. Resultado específico 6 .....	59
4.7. Resultado específico 7 .....	61
4.8. Resultado específico 8 .....	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS .....	73
Anexo 1: matriz de consistencia.....	73
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos:.....	80
Anexo 3: informes de opiniones calificadas.....	87
Anexo 4: Calculo de validez y confiabilidad de los instrumentos .....	93
Anexo 5: Constancia de ejecución del proyecto .....	97
Anexo 6: Base de datos .....	98

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable competencias digitales .....	44
Tabla 2 Operacionalización de variable trabajo remoto .....	45
Tabla 3 Procedimientos por objetivos específicos .....	49
Tabla 4 Nivel de competencias digitales en los docentes y directores – 2021. ....	51
Tabla 5 Nivel de trabajo remoto en docentes y directores – 2021.....	52
Tabla 6 Pruebas de normalidad de datos .....	53
Tabla 7 Correspondencia entre la competencia digitales tecnológicas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021 .....	54
Tabla 8 Correspondencia entre competencia digitales pedagógica y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	56
Tabla 9 Correspondencia entre competencias digitales comunicativas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021 .....	58
Tabla 10 Correspondencia entre competencias digitales resolutiva y trabajo remoto – IE. CADELA – 2021 .....	59
Tabla 11 Correspondencia entre competencias digitales investigativas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021 .....	61
Tabla 12 Correspondencia entre competencias digitales y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021 .....	63

## Índice de figuras

Figura 1	Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital tecnológica y el trabajo remoto – 2021 .....	55
Figura 2	Coefficiente de determinación entre la competencia digital pedagógica y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	57
Figura 3	Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital comunicativa y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	59
Figura 4	Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital resolutive y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	60
Figura 5	Dispersión entre puntuaciones de la capacidad digital investigativa y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	62
Figura 6	Dispersión entre puntuaciones, competencias digitales y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.....	64

## RESUMEN

Digital competence and remote working among teachers and administrators in the ie.  
cleofé arévalo del águila, banda de shilcayo – 2021

Evaluar la relación entre las competencias digitales con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021, constituyó el objetivo primordial que orientó la presente investigación de tipo básica, cuantitativa, con diseño no experimental, a nivel descriptivo correlacional, realizada en una muestra de 75 profesionales de la educación, a quienes se aplicó dos cuestionarios en forma virtual y otras presencial. Los resultados revelan un nivel regular de desarrollo de la competencia digital (67%) y trabajo remoto (64%) respectivamente, a su vez, se confirmó la presencia de una relación directa y significativa entre variables y entre las dimensiones de la competencia digital con el trabajo remoto; tecnológica ( $Rho=0,297$ ;  $p=0,010<0,01$ ), pedagógica ( $Rho=0,463$ ;  $p=0,000<0,01$ ), comunicativa ( $Rho=0,264$ ;  $p=0,022<0,01$ ), resolutive o gestión ( $Rho=0,284$ ;  $p=0,013<0,01$ ) e investigativa ( $Rho=0,175$ ;  $p=0,134>0,05$ ), situación que conllevó a admitir las hipótesis alternas y rechazar la hipótesis nula; es decir, cuánto mayor sea el uso y dominio de las TIC, herramientas tecnológicas y redes sociales, hay mayor posibilidad de optimizar el trabajo docente en forma remota y/o distancia. Concluyéndose que, la competencia digital se relaciona positiva, baja y muy significativamente con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo del Águila - 2021; conforme indica el ( $Rho=0,373$ ;  $p=0,001<0,01$ ), y admitiéndose la H1. Además, solo el 14% del trabajo remoto es influenciado por el manejo de competencias digitales.

**Palabras clave:** Tecnológica, pedagógica, comunicacional, gestión, investigativa.

## ABSTRACT

Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la ie. cleofé arévalo del águila, banda de shilcayo – 2021

To evaluate the relationship between digital skills and remote work in teachers and directors of the IE. Cleofé Arévalo del Águila - 2021 was the primary objective that guided this basic, quantitative research, with a non-experimental design, at a descriptive correlational level, carried out in a sample of 75 education professionals, to whom two questionnaires were administered virtually and others in person. The results reveal a regular level of development of digital competence (67%) and remote work (64%) respectively, moreover, the presence of a direct and significant relationship between variables and between the dimensions of digital competence with remote work was confirmed: technological ( $Rho=0.297$ ;  $p=0.010<0.01$ ), pedagogical ( $Rho=0.463$ ;  $p=0.000<0.01$ ), communicative ( $Rho=0.264$ ;  $p=0.022<0.01$ ), resolution or management ( $Rho =0.284$ ;  $p=0.013<0.01$ ) and investigative ( $Rho=0.175$ ;  $p=0.134>0.05$ ). This results to admitting the alternative hypotheses and rejecting the null hypothesis: That is, the greater the use and mastery of ICT, technological tools and social networks, the greater the possibility of optimizing teaching work remotely and/or distance. It is concluded that digital competence is positively, low and very significantly related to remote work in teachers and directors of the IE. Cleofé Arévalo del Águila - 2021; as indicated by ( $Rho=0.373$ ;  $p=0.001<0.01$ ), and H1 is accepted. Furthermore, only 14% of remote work is influenced by the use of digital skills.

**Keywords:** Technological, pedagogical, communication, management, investigative.



## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN**

La pandemia del Covid19 ha marcado un antes y un después en todos los espacios de la rutina diaria y el ámbito de la esfera escolar, el proceso educativo y proceso de enseñanza aprendizaje en particular. En este nuevo escenario de aislamiento, apareció la imperiosa necesidad de usar las tecnologías de la información y por consiguiente el desafío de aprender o desarrollar la competencia digital, que, hasta ese momento, solo era una posibilidad remota o estaba prevista en el ideario de los docentes y directores. La razón de incorporar de manera acelerada el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al proceso educativo, está supeditado a la presencia de estos recursos y herramientas en el entorno de la comunidad educativa, al uso de sus capacidades para investigar, instaurar, informar y compartir ilustraciones en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje (Falcó, 2017) y al estado de emergencia sanitaria en la que se encontraba el mundo y el país específicamente; ocasionado por la covid-19 expresada en una crisis sin precedentes en todos los ámbitos de la vida diaria y específicamente en la salud y la educación.

Entre los principales problemas que suscitó la pandemia en el servicio educativo, se destacan la brecha digital (acceso desigual a la tecnología de diferentes sectores de la población), la escasa capacitación a los profesores (muchos de ellos no contaban con competencias digitales, requerían de una formación continua y de calidad que les permita integrar las herramientas tecnológicas de manera pedagógica y significativa en sus prácticas pedagógicas), dificultades para estudiantes con necesidades educativas especiales (barrera para la inclusión, ellos necesitan apoyo individualizado y presencial; se necesitan estrategias y recursos adaptados para garantizar una educación inclusiva y accesible para todos los estudiantes), otro problema que surgió fue la evaluación del aprendizaje en entornos digitales (retos de validez, confiabilidad y equidad); se generó desmotivación y aislamiento social (La falta de interacción social y el aislamiento propio del trabajo remoto pueden afectar negativamente la motivación y el bienestar socioemocional de estudiantes y docentes).

En ese escenario mundial, la gestión del servicio educativo conllevó a implementar una serie de medidas como; la paralización de las clases presenciales, originando desafíos en tres aspectos: la implementación y expansión de modalidades de educación y aprendizaje a distancia, mediante el uso de diferentes formatos y plataformas (sin usar y/o usando tecnología), el soporte y la movilización del personal y comunidad educativa,

sobre todo, para el cuidado de la salud y el bienestar de los escolares. (CEPAL, 2020); es decir, fueron momentos muy complicados porque, la salud y el bienestar de los escolares son aspectos fundamentales para su desarrollo integral y el logro de su máximo potencial. Un enfoque holístico que aborde las dimensiones física, mental, social y emocional es esencial para crear un entorno escolar propicio para el aprendizaje y el crecimiento.

En América Latina se han clausurado la mayoría de las escuelas ante la presencia del COVID-19 y en el Perú, cerca de ocho millones de escolares, desde inicial hasta secundaria, se quedaron en casa. Para ello, el MINEDU desde abril del 2020 realizó una estrategia educativa a distancia (Aprendo en Casa); de modo similar, aprendiendo en familia en el contexto de San Martín. Al respecto, las herramientas y medio más usados fueron llamadas por celular y WhatsApp. A su vez, casi dos terceras partes de las familias pedían más soporte para optimizar el aprendizaje en casa, incluyendo asesoría, recursos y materiales por parte de los directivos y docentes. (BID, 2020) ... estas insatisfacciones se han ido agudizando porque ha puesto en apuros el desarrollo de competencias digitales por parte de profesores y directivos.

Aprender en casa mediante tres canales (internet, tv y radio), resultó poco pertinente y efectiva, debido a múltiples factores asociados con la conectividad y disponibilidad de recursos tecnológicos; habiéndose generado una serie de problemas, demandas y desequilibrios en la administración de la escuela y el proceso de enseñanza aprendizaje. En algunos casos se alteró las relaciones familiares, perturbando la cohesión social, provocando emociones de marginación, incertidumbre, miedo, enojo, quebranto y tristeza en estudiantes y docentes. En suma, la pandemia de la Covid-19 y las medidas preventivas de cuarentena y distanciamiento contiguo con la interrupción transitoria de las IIEE. afectaron el desempeño de los directores y docentes; así como, en su práctica pedagógica, porque han aparecido nuevas formas de ejercer las funciones y se requiere de cierto desarrollo de las competencias digitales para poder realizar un trabajo remoto y cumplir con sus funciones directivas y pedagógicas.

En efecto, trabajar de manera remota en el marco de una educación virtual y/o distancia presenta una diversidad de dificultades como; la carencia de equipos tecnológicos apropiados para acceder, tanto en estudiantes como en docentes y directivos, el hecho de compartir entre los demás miembros de la familia (computadora, laptop, celular, etc.) más no tener internet, tener que cuidar a los hijos pequeño y trabajar origina estrés y desmotivación. La Estrategia Aprendo en casa, no se ajusta a la realidad sociocultural y sociolingüística de los estudiantes. La calidad del aprendizaje y enseñanza virtual y/o

distancia no se asemeja a la presencial, cuando hay dudas los estudiantes no pueden preguntar a sus docentes, peor cuando acceden vía televisor y/o radio (TAREA, 2020). En suma, los docentes y directivos están sobrecargados de tareas, para garantizar el servicio educativo en este caos, sumándose la necesidad de aprender y desarrollar habilidades tecnológicas e informáticas para poder realizar su labor directiva y docente; ocasionándoles estrés, cansancio y desinterés.

Ciertamente, durante este período se recargó el trabajo docente; pues, la sobrecarga y estrés aparecieron como consecuencia de la ejecución de la educación a distancia; los docentes empezaron a dedicar tiempo adicional a la preparación de materiales digitales, la adaptación de sus metodologías de enseñanza y la atención individualizada a los estudiantes en el mejor de los casos; aunque la mayoría de directivos y docentes esperaron el retorno de la presencialidad. Sumándose a todo ello, la falta de infraestructura adecuada (instituciones educativas sin recursos, conectividad ni herramientas tecnológicas) especialmente en escuelas públicas, de zona rural y urbano marginal.

Esta problemática brevemente exhibida, se agudiza mucho más cuando al docente se pide que realice reajustes, contextualice la sesión de aprendizaje y ofrezca acompañamiento al estudiante de manera remota, poniendo énfasis en la evaluación formativa para garantizar que los estudiantes desarrollen aprendizajes elementales; y en ese proceso, se exigía también a los directivos para que acompañen a los docentes en su práctica pedagógica; en ambos roles, se requiere de condiciones favorables de conectividad y disponibilidad de recursos y herramientas tecnológicas aplicadas a la educación; etc., pero, sobre todo, era necesario tener un dominio elemental de la competencia digital, tanto a nivel técnico, instrumental y cognitivo, tal cómo se requiere para un proceso pedagógico y didáctico en la enseñanza no presencial. En resumen, la pandemia apresuró los cambios y necesidades de aprendizajes de aspectos digitales para el ejercicio de la vida laboral docente y directiva; es decir, la docencia en general y en particular en dicha IE. han afrontado serias limitaciones y preocupaciones en el ánimo de querer cumplir con sus funciones; tuvieron y algunos mantienen hasta ahora, la necesidad de aprender a navegar en el entorno digital de manera segura y eficiente, aprovechando la tecnología para mejorar el aprendizaje y la productividad, los docentes querían y quieren saber cómo se puede utilizar la tecnología de manera efectiva para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, asegurando que los estudiantes mejoren sus competencias digitales, a fin de que a la postre, éstas, les permita desarrollar su vida personal y profesional, del mismo modo, se preguntaban cómo interactuamos y comunicamos en el entorno digital, asegurando que nuestras interacciones sean

efectivas, respetuosas y adecuadas a cada situación, cómo abordar y resolver problemas utilizando herramientas y recursos digitales, lo que es fundamental, en una sociedad progresivamente interconectado y dependiente de la tecnología, etc.

De modo que, estos hechos han motivado proyectar un estudio para resolver el problema real y concreto: Desconocimiento respecto al estado situacional de desarrollo de las competencias digitales que tienen los directivos y docentes para el ejercicio de sus roles y funciones; a fin de establecer cómo está favoreciendo o afectando el accionar en el trabajo remoto que realizan los directivos y docentes en el marco de la estrategia aprendo en casa y de un servicio educativo a distancia y algunos rasgos de educación virtual en el contexto de la IE. Cleofé Arévalo del Águila.

Ante este problema se enunció el problema general mediante la interrogante siguiente: ¿Cómo se corresponden las competencias digitales con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo - 2021?; a su vez, se formularon preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de competencias digitales en docentes y directivos?, ¿Cuál es el estado situacional del trabajo remoto que realizan los docentes y directivos? y ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la competencia digital con el trabajo remoto en docentes y directivos en dicha IE, durante el 2021?

En esa línea, se planteó la hipótesis general: Las competencias digitales se corresponden significativamente con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo Del Águila - 2021. Las conjeturas específicas; El nivel de competencia digital en docentes y directivos en la precitada IE. es bajo. El nivel de trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la referida IE; es bajo. Las diversas dimensiones de la competencia digital tienen una correspondencia con la labor remota en docentes y directivos en dicha institución educativa, durante el 2021.

Los objetivos que han orientado la investigación fueron: Establecer el grado de correspondencia entre la competencia digital con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE. Cleofé Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo - 2021. Los objetivos específicos precisan: Identificar el nivel de competencias digitales en docentes y directivos en la referida IE. - 2021, Identificar el nivel de trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la referida IE. - 2021, Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias digitales con el trabajo remoto en docentes y directivos en dicha institución educativa, durante el 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Martínez, J. & Garcés, J. (2020) en su investigación descriptiva referida al estado situacional sobre el manejo que tienen los docentes respecto a las habilidades y capacidades digitales en la implementación del servicio educativo virtual en el contexto de la pandemia y de un centro educativo de Colombia – Valle del Cauca. Allí se aplicó dos instrumentos a 52 profesores del primer semestre, encontrando que, la mayoría de ellos sabe ordenar y archivar información (79%), la mitad comparte información usando diversos medios (50%), otros maestros saben editar y proteger la información digital (40%) y otro tanto desarrolla capacidades conceptuales (42%). Además, constataron que, hay relación positiva y fuerte entre las variables; concluyendo que, las habilidades con mayor manejo o que saber más, es resolver problemas, compartir y comunicar información, etc., lo que menos saben hacer es, crear contenidos digitales y asegurar o proteger su información. Por eso, los autores proponen la implementación de estrategias para fortalecer sus competencias cautelando el aislamiento social obligado derivado de la pandemia y la necesidad de asegurar un servicio educativo adecuado a la comunidad.

Armando, G., Gonzales, G. & Paredes, J. (2020) en su artículo relacionado con el desenvolvimiento de los docentes durante las clases no presenciales en 07 centros educativos de Piribebuy – Paraguay mientras se franqueaba la pandemia; se trató de un estudio no experimental en la que se aplicó un cuestionario virtualmente. La generalidad de maestros consideró que fue muy repentino realizar clases sin presencia de estudiantes, pero fue asumido como un encargo inevitable; tuvieron que adecuarse y adaptarse a las circunstancias, una de sus mayores dificultades fue la lentitud y colapso de la plataforma virtual. Primero usaron como medio el mensaje de texto, posteriormente, las redes sociales para comunicarse con los alumnos; intentando simular o replicar una clase presencial, pero, les resultaba complicado. Por su parte, los padres acompañaban parcialmente igual con muchas limitaciones; sin embargo, el rol del docente, para desarrollar experiencias y aprendan los chicos durante la crisis de la pandemia, fue fundamental; los autores concluyen que, en este tipo de aprietos es necesario y útil el trabajo colaborativo, la capacitación y orientación pedagógica oportuna, facilitar el acceso a los recursos digitales y todo aquello que favorezca o ayude a superar las barreras de la conectividad y el dominio de las tecnologías.

Huamán y otros (2021) en una investigación con enfoque cualitativo cuyo propósito estuvo centrado en la descripción del desenvolvimiento docente de educación secundaria del distrito de Huancavelica-Perú, respecto al proceso de adaptación al nuevo entorno de enseñanza durante el tiempo de crisis sanitaria. Entonces, mediante el desarrollo de una entrevista y la interpretación sociocrítica y bajo el diseño de la teoría fundamentada, a partir de las experiencias o vivencias de 4 directores y 6 estudiantes de secundaria. Se concluyó que, durante esta etapa, los profesores han pasado situaciones difíciles de cambio, adaptación y tránsito de un formato convencional a un trabajo asincrónico para usar herramientas poco conocidas para ellos y los estudiantes. Además, esta nueva forma de trabajo remoto generó sentimientos de aislamiento y soledad tanto en docentes como en estudiantes, afectando negativamente su bienestar socioemocional, producto del incremento de la carga de trabajo, la incertidumbre y las nuevas demandas del entorno virtual, ocasionando estrés, ansiedad e incluso problemas de salud mental. Pero, se reconoce que, la educación remota ha presentado tanto desafíos como oportunidades para el desempeño docente y fue muy útil que el gobierno implemente estrategias de apoyo y formación para que los docentes puedan adaptarse a esta nueva modalidad de enseñanza y aprovechar al máximo su potencial para garantizar un servicio educativo más adecuado para los estudiantes.

Herrera, (2021) en su trabajo de investigación descriptiva y transversal sobre la incidencia o impacto que ha ocasionado la emergencia sanitaria en la creación de necesidades y oportunidades para realizar trabajo remoto en una escuela de Chota – Cajamarca. Para este estudio, se aplicó una encuesta virtual a 28 profesores relacionadas con su rol docente o situación laboral anterior, durante y posterior a este nuevo escenario. Los hallazgos indican una aceptación muy favorable (75%) frente al factor ambiental y psicosocial; es decir, aprueban el compromiso de cambio que implica realizar clases de manera remota. Todos (100%) afirman que les motiva y regocija el trabajo remoto. Sin embargo, un 86% reveló que, esta nueva forma de trabajo obstruyó enérgicamente en sus expectativas laborales de los docentes. Ahora, se intuye que, el impacto laboral docente fue más favorable que negativo según la mayoría (71%) de respuestas de los encuestados. Sin duda alguna, el establecimiento de la educación remota como respuesta a la pandemia de COVID-19 gestó, una transformación radical en el panorama educativo global y local. Esta nueva modalidad ha traído consigo desafíos y oportunidades que han impactado significativamente en el desempeño docente.

Ruiz, R. (2021) en su tesis con enfoque cualitativo sobre competencias digitales de los docentes del nivel primario en Instituciones Educativas estatales de Lima; estudio

realizado durante el confinamiento social de crisis pandémica con el objetivo de conocer y evaluar el nivel de dominio de las competencias digitales en la aplicación de la estrategia “Aprendo en casa” del MINEDU. Los datos de recabaron mediante un cuestionario a partir de una muestra de 102 maestros en el marco de un estudio de caso. Se obtuvo que, la mayor parte de profesores se ubican en el nivel intermedio respecto a la resolución de problemas, alfabetización informacional, colaboración y comunicación, etc., con excepción en lo concerniente a creación de contenidos digitales, situándose en el nivel integrador. En efecto, conforme al estudio, se encontró que los maestros se perciben más eficientes en la organización digital y menos competentes en la creación de recursos digitales y se sobreentiende que, durante el trabajo remoto, el nivel de competencias digitales en los docentes ha sido un tema de gran importancia y desarrollo; infiriéndose que, las dificultades que enfrentan los docentes en el desarrollo de sus competencias digitales son de carácter personal como la falta de confianza (temor a las nuevas tecnologías o a no poder usarlas de manera efectiva), falta o poco interés (pensar que las herramientas digitales no son relevantes para su práctica docente) y cierta autoeficacia limitada (creer que no tienen las habilidades o el conocimiento para aprender a usar herramientas digitales)

Vásquez, W. (2020) en su tesis de maestría cuyo principal objetivo fue establecer la relación entre competencia digital y la práctica docente de la Institución Educativa 20391 “Jorge Bravo de Rueda Querol” de Chancay. Para ello, realizó una investigación cuantitativa y aplicó instrumentos confiables a una muestra poblacional de 93 profesores, cuyos resultados y principales conclusiones ponen en evidencia, que vive una relación positiva y mesurada entre ambas variables ( $Rho=0,587$ ); es decir, el dominio tecnológico, pedagógico, la comunicación, la gestión y la capacidad investigativa inciden directamente en el desempeño del profesor; admitiéndose las hipótesis previstas. A mayor conocimiento y dominio de las herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, favorece la práctica pedagógica de los docentes. Aunque, no se descarta que las limitaciones son de carácter pedagógico; pues, hay falta de integración (dificultad para ver cómo integrar las herramientas digitales en sus planes de lecciones y actividades de enseñanza) se sigue enfatizando en el uso tradicional (predomina uso de métodos de enseñanza convencionales sobre el uso de tecnologías digitales) y ciertamente, hay escasas de habilidades didácticas digitales (dificultad para usar herramientas digitales de manera efectiva para apoyar el aprendizaje de los estudiantes).

Pérez, L. (2021) en su investigación básica y correlacional analizó el comportamiento entre las precisadas variables en 34 profesoras y directoras de inicial que laboran en

Moyobamba, cuyos hallazgos revelan la presencia de una relación significativa entre dichas variables, destacando la relación entre las competencias instrumentales (0,501), didácticas (0,398) y cognitivas (0,691) ... la autora concluye que, las competencias digitales se relacionan positiva y significativamente con el trabajo remoto; porque estableció una relación moderada con dirección positiva de 0,623 ( $p < 0,01$ ); precisando que, cuánto más desarrollo tenga el docente respecto a las competencias digitales, mayor es la posibilidad de realizar su trabajo remoto. Asimismo, indica que, solamente el 39% de las acciones que se realizan de manera remota es afectado por las competencias digitales y el resto (61%) es producto de aspectos psicosociales y ambientales ocasionados por la pandemia. Es decir, hay efectos que está generando el poco dominio de las competencias digitales en el proceso educativo, tales como; las limitaciones en la enseñanza (hay docentes que se ven limitados en su capacidad para utilizar métodos de enseñanza innovadores y atractivos para los estudiantes, hay cierta desigualdad en el aprendizaje (estudiantes que tienen acceso a la tecnología y la usan de manera efectiva pueden tener una ventaja sobre aquellos que no lo hacen) y sobre todo, frustración y desmotivación en ambos.

Aliaga, R. (2021) en un estudio básico, con diseño no experimental a nivel de correlación y con una muestra de 32 profesores, a fin de establecer la correspondencia entre la gestión administrativa y educación remota en una IE. de Bellavista, encontró que, la gestión administrativa en un contexto de trabajo remoto fue concebida como buena. Según el 69% de los entrevistados en relación a la gestión de los recursos financieros, 72% para administración de recursos humanos, 63% para gestión de recursos materiales, un 50% para uso de bibliotecas y 53% para las actividades de mercado; análogamente, la educación remota, fue calificada como buena en relación a los recursos de aprendizaje (50%), logro de competencias de los estudiantes (59%), acompañamiento pedagógico remoto (63%) y aprendizaje colaborativo (59%) respectivamente; mientras que a nivel correlacional, la autora concluye que, existe relación positiva alta y significativa entre dichas variables (con un  $Rho = 0.766$ ;  $p\text{-valor} \leq 0.05$ ); además, se revela que, existe un 59% de dependencia entre una variable sobre la otra; por tanto, se puede señalar que, a mayor organización administrativa hay tendencia a optimizar la educación remota. Se infiere que, la educación remota ha surgido como una alternativa viable para continuar con el proceso educativo en momentos de crisis o cuando la presencialidad no es posible. En este contexto, la gestión administrativa juega un papel crucial para garantizar el éxito de la implementación de este modelo educativo.

Tapullima, L. (2021) en su tesis sobre Gestión de la educación no presencial y la satisfacción laboral de los docentes en la IE. 0003 del caserío de El Dorado en la provincia de Huallaga, cuyo objetivo fue, indagar la relación entre dichas variables. Sus principales resultados indican que, el nivel del servicio educativo no presencial es malo y regular según el 50% de las apreciaciones respectivamente y respecto a la satisfacción se evidenció que un 59% de los encuestados son indiferentes y el 41% restante estaba insatisfecho. Concluyéndose que, hay relación directa y muy significativa entre el servicio educativo no presencia y la complacencia laboral, por cuanto, se obtuvo un  $Rho=0,902$ , con un ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ) Asimismo, conforme al coeficiente de determinación, el 81% de satisfacción laboral depende de la calidad de la gestión de la educación no presencial. De todo esto, se puede afirmar, que la gestión de la educación no presencial relacionada con la administración y organización de los procesos educativos que se llevan a cabo fuera del aula y escuela tradicional. Esto implica una amplia gama de tareas, desde la planificación y el diseño de cursos hasta la evaluación del aprendizaje y el apoyo a los estudiantes. Sin embargo, a pesar de todo este esfuerzo, hay satisfacción y agrado en los docentes.

## **2.2. Fundamentos teóricos**

### **2.2.1. Competencia digital**

Ante el creciente progreso vertiginoso de la ciencia y la tecnología ha transformado todos los ámbitos de la vida, mediante el uso de las TIC sobre todo en el contexto sociocultural y educativo; poniendo de manifiesto la necesidad de aprender a desenvolverse en el mundo digital, es decir, se ha convertido en una habilidad esencial para los individuos de todas las profesiones y edades. La rápida evolución de las (TIC) ha modificado la forma vivir, trabajar y relacionamos, creando un entorno digital cada vez más complejo y dinámico. Entonces, al referirse a la competencia digital, se hace alusión a una serie de conocimientos y habilidades necesarios de aprender para la sociedad del siglo XXI. Por eso, la UNESCO (2018) precisa a la competencia digital como un espectro de competencias que facilitan el uso de dispositivos digitales, aplicaciones de la comunicación y las redes para el acceso a la información y realizar una mejor gestión de éstas. Además, permiten crear e intercambiar contenidos digitales, comunicar y colaborar; así como, solucionar problemas en perspectiva de alcanzar el desarrollo eficaz y creativo en la vida, el trabajo y las actividades sociales en general En esa dirección, la práctica pedagógica o la labor pedagógica de docentes y directivos, se encuentra en constante transformación porque está supeditada a los cambios sociales, naturales y culturales, los cuales impulsan a la actualización docente.

En este caso, la pandemia ha apresurado la adopción de la tecnología en la educación. Las escuelas han tenido que recurrir al aprendizaje a distancia y a las herramientas en línea para continuar con la educación de los estudiantes. Esto ha llevado a un mayor uso de plataformas de aprendizaje en línea, videoconferencias y otras herramientas digitales. Consecuentemente, la práctica docente y directiva en estas situaciones difíciles ha cambiado, produciéndose integraciones e interacciones para aprender y desaprender respecto a la inserción de las TIC en el aprendizaje, haciendo que, la docencia en general valore a la tecnología de la información como algo esencial para el trabajo en aula. Sin embargo, no es suficiente saber usar los diversos recursos digitales; hay urgencia, además, de ostentar desarrollo de otras competencias que certifiquen los distintos saberes con TIC (Tejada, 2009, p. 12) apareciendo la competencia digital docente (CDD) como una necesidad profesional.

Entonces, conforme señala Espino (2018) para ofrecer educación de calidad se requiere docentes con competencias actuales, como, por ejemplo, la idoneidad digital, el mismo que implica capacidad para “obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet” (Comisión europea, 2007, p. 7). Asimismo, Blau y Shamir-Inbal (2017) o Solís de Ovando y Jara (2019) aseveran que, la competencia digital docente (CDD) es aquella destreza y capacidad frente al uso de múltiples herramientas tecnológicas en el aula para producir aprendizajes; es decir, se trata de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que los maestros están desarrollando para utilizar de manera segura las tecnologías digitales en su labor docente. Competencia referida al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los docentes necesitan para utilizar las tecnologías digitales auténticamente en su práctica educativa, y mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Antes de la pandemia, algunos autores que se han ocupado de este tema como Krumsvik (2009) precisaba, que la competencia digital docente (CDD) consiste en el manejo de las TIC en la enseñanza y aprendizaje en base a criterios didácticos y pedagógicos y con saber ético - moral. Al respecto, Castañeda (2015) sostiene, que es lo que debe saber un profesor para enseñar con tecnologías y, Lázaro y Gisbert (2015) lo conciben como la capacidad que debe tener el docente para manejar la tecnología con eficacia y de manera adecuada, adaptándolo a sus alumnos y aprendizajes que deben alcanzar. En efecto, la docencia debe ser capaz de utilizar una diversidad de equipos digitales para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, como plataformas de aprendizaje en línea, recursos educativos digitales, herramientas de evaluación y software de productividad.

Entonces, se concluye que tanto, el directivo como el docente tiene mejor desempeño digital cuando es capacitado para manejar los instrumentales tecnológicos y las bondades de estas, para forjar aprendizajes en los educandos. Al mismo tiempo, la gestión de estas condiciones debe ser afín a la intención de favorecer el aprendizaje en vez de distraerlo. Estas acciones, entre otras ocasiona que los docentes, directivos y administrativos se actualicen, transformen e innoven su labor dentro de un trabajo remoto o virtual, edificando un ambiente de aprendizaje acorde con las demandas. En esa crisis se genera la transferencia de información y el aprendizaje de otras habilidades, desde lo teórico hacia la práctica pedagógica, posibilitando el progreso de la competencia digital. En definitiva, desarrollar las competencias digitales en los docentes, es un proceso continuo que requiere compromiso, esfuerzo y dedicación. Sin embargo, la inversión en el desarrollo profesional de los educadores en esta área puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación en general.

Además, un profesional de la educación (docente o director) es competente porque posee habilidades, conocimientos y actitudes necesarios; para planificar y ejecutar una enseñanza adecuada (implica diseñar lecciones atractivas y efectivas, utilizar metodologías de enseñanza idóneas, evaluar el aprendizaje y adaptar la labor pedagógica a las necesidades individuales), crear un ambiente de aprendizaje positivo ( cuando fomenta un ambiente ideal, donde los estudiantes se sientan motivados para aprender), establecer relaciones sólidas con los estudiantes (construyen relaciones positivas con sus estudiantes, a través de la confianza, el respeto y el apoyo mutuo), colaborar con compañeros y padres de familia (La colaboración efectiva de otros docentes, padres de familia y la comunidad, es esencial para el éxito de los estudiantes) y mejorar continuamente su práctica docente (cuando busca constantemente enriquecer sus habilidades y conocimientos para brindar la mejor educación posible a sus estudiantes).

Según el Ministerio de Educación de Colombia (2013) concibe como aspectos de la competencia digital de los profesores (CCD) en cinco aspectos o dimensiones: **el aspecto tecnológico** comprende el dominio instrumental en el uso eficiente de hardware, software, plataformas digitales y herramientas en línea, así como, la aplicación didáctica en el proceso de la dinámica de aprendizaje y la resolución de problemas técnicos que puedan presentarse al aplicar las TIC en el aula. Además, se refiere a la capacidad de utilizar recursos tecnológicos de manera efectiva para acceder, gestionar, evaluar y crear información. Esto incluye el uso de computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes, así como el manejo de software que faciliten la comunicación, la colaboración y el aprendizaje. También implica entender cómo funcionan las tecnologías

digitales, en la resolución de problemas técnicos y adaptarse a nuevas herramientas y plataformas.

El otro **aspecto es el pedagógico**, el mismo que se centra en la integración curricular de la TIC con los objetivos de aprendizaje, los contenidos y metodologías pedagógicas; así como, en el diseño de actividades de aprendizaje mediadas por TIC que promuevan el aprendizaje activo, colaborativo y significativo; inclusive para evaluar el aprendizaje de los estudiantes de manera evolutiva, considerando diferentes estrategias y herramientas. Por tanto, esta dimensión se refiere a la forma en que se integran las herramientas tecnológicas en la dinámica de aprendizaje. Esto implica no solo el usar dispositivos digitales, sino también la aplicación de estrategias didácticas que fomenten un aprendizaje significativo y efectivo. Por ejemplo, el diseño de experiencias de aprendizaje, uso de metodologías activas (aula invertida, donde la tecnología juega un papel central en la interacción y el desarrollo de habilidades), la evaluación y retroalimentación, la inclusión y accesibilidad, el progreso de habilidades tecnológicas emergentes en los estudiantes en relación al pensamiento crítico, la resolución de problemas y la ética digital.

La **dimensión comunicativa**, implica la genialidad de utilizar las TIC para fomentar el vínculo social, la colaboración y el trabajo en equipo mediante entornos virtuales, sincrónica y asincrónicamente. Es decir, hace referencia a la disposición de utilizar recursos tecnológicos para comunicarse de manera adecuada en diferentes contextos. Esto incluye tanto la comunicación interpersonal como la comunicación en grupos y comunidades más amplias. Algunos elementos clave de esta dimensión son, el uso de herramientas digitales (Saber utilizar diversas plataformas y aplicaciones, como correo electrónico, redes sociales, foros, videoconferencias, etc.) para intercambiar información y mantener conversaciones, la expresión clara y efectiva, la colaboración en línea, la escucha activa y retroalimentación, la ética y responsabilidad (respeto por la privacidad, la propiedad intelectual y la comunicación respetuosa), la adaptación a diferentes contextos, etc. :

El **aspecto de gestión** se refiere las habilidades y destrezas digitales, en la planificación, organización, dirección, administración y evaluación eficaz de las prácticas de monitoreo y acompañamiento pedagógico de los estudiantes y/o docentes. Además, es concebida como la capacidad de utilizar herramientas y recursos digitales para identificar, analizar y resolver problemas de manera efectiva. Este aspecto implica una serie de habilidades y actitudes que permiten a las personas gestionar su entorno digital de forma eficiente. Por ejemplo, en la identificación de problemas, la búsqueda de

información, el análisis crítico, la toma de decisiones, la implementación de soluciones, la evaluación y ajuste luego de implementar una solución, la gestión del tiempo y los recursos.

Finalmente, la **dimensión investigativa**, implica la capacidad para utilizar las TIC de manera ética y responsable en la indagación y producción de conocimiento, así como, realizar seguimiento de al trabajo pedagógico. También se refiere a la capacidad de las personas para buscar, evaluar, filtrar y utilizar información de manera efectiva y crítica en entornos digitales. Esta dimensión está orientado a desarrollar habilidades que permitan investigar y utilizar los recursos digitales de manera eficiente, segura y ética. Algunos puntos clave del aspecto investigativo de la competencia digital incluyen, la búsqueda eficiente de información, la evaluación de fuentes de datos, etc.

Otros autores como Zavala et al., (2016, p. 334) citado por Guizado, F., Menacho, I. & Salvatierra, A. (2019) señalan que, un docente es competente digitalmente cuando evidencia el empleo creativo, crítico y seguro de los sistemas automáticos (Tics) en su desempeño profesional en relación al aprendizaje, entrenamiento y comunicación con la sociedad, en el entorno de la escuela. En este sentido, propone Prendes, Gutiérrez & Martínez (2018) una competencia digital tiene cinco dimensiones: Técnica, informacional y comunicacional, educativa, analítica, social y ética. En suma, ser un docente competente en el contexto digital implica, dominar y saber usar las tecnologías digitales en diferentes contextos de manera efectiva en la práctica, con el fin de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Al respecto, se reconoce que las competencias digitales juegan un papel importante en todas las áreas del desempeño de un docente, pero, no son el único factor determinante. Un docente o directivo puede ser altamente competente en el uso de herramientas digitales, pero si no posee las habilidades pedagógicas, las cualidades interpersonales o la actitud profesional adecuada, no podrá ser un docente o directivo verdaderamente efectivo. En resumen, un docente o director competente es aquel que posee una combinación de habilidades, conocimientos y actitudes que le permiten brindar una educación adecuada y oportuna a sus estudiantes. El dominio de las competencias digitales es un componente importante de esta combinación, pero no es el único factor que define la competencia general de un docente. Ser un docente efectivo en el siglo XXI requiere ir más allá del dominio del conocimiento específico de su materia. Las competencias generales de un docente son aquellas habilidades y atributos que le permiten desempeñarse con éxito en su rol como educador, facilitando el aprendizaje de sus estudiantes y contribuyendo a su desarrollo integral. Agrupándose en

competencias pedagógicas y didácticas, comunicativas, actitudinales, investigativas, etc.

**El trabajo remoto en educación:** El trabajo remoto en la educación ha surgido como una opción viable para continuar con el servicio educativo en momentos de crisis o cuando la presencialidad no es posible. Esta modalidad presenta tanto desafíos como oportunidades que deben ser considerados para garantizar una experiencia de aprendizaje de calidad para todos los estudiantes. Dicho de otra manera, se trata de una modalidad de enseñanza y aprendizaje que se desarrolla fuera de un aula física tradicional, utilizando las TIC para conectar a docentes y estudiantes. Esta modalidad ha cobrado especial relevancia en el escenario de la pandemia de COVID-19, donde se hizo prioritario la implementación de estrategias de educación virtual, con el propósito de asegurar la continuidad educativa. El trabajo remoto educativo presenta tanto ventajas y desventajas; así como, desafíos. Para que esta modalidad sea exitosa, es importante implementarla de manera planificada, considerando las características del entorno educativo, las carencias educativas de los estudiantes y las capacidades de los docentes para el ejercicio de su labor.

Sin embargo, en el sector educación y conforme al Decreto de Urgencia N° 026-2020, la labor remota es concebido como la asistencia de servicios, con presencia del docente en su domicilio y desde ahí, manejando cualquier dispositivo electrónico que facilite efectuar sus acciones pedagógicas fuera del centro de trabajo, siempre y cuando el tipo de labor lo permita. En ese sentido, en la normatividad que regula las disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19 se precisa, que el quehacer remoto implica que directivos, docentes y auxiliares de educación laboren desde su domicilio; debiendo realizar el trabajo docente de forma subordinada y flexible y con cierta autonomía; es decir, empleando cualquier dispositivo que conduzca a la ejecución efectiva de actividades fuera de la Institución Educativa (...) también señala que, en el trabajo combinado (enseñanza presencial y en línea), los docentes, directivos y auxiliares intercalan su jornada laboral en los turnos y horarios establecidos. (RVM N° 155-2021-MINEDU).

Aparentemente, el trabajo remoto aparece como una salida para garantizar el servicio educativo, pero, no tuvo en cuenta la falta de acceso a las TIC y su conexión a internet confiable, puesto que, se requiere un mayor grado de autogestión y responsabilidad por parte de los protagonistas del aprendizaje. En el proceso, fueron apareciendo algunas estrategias para implementar el trabajo remoto en la educación; como la planificación

considerando los objetivos educativos, los recursos disponibles, las particularidades de los estudiantes y docentes; así como, la capacitación a docentes y estudiantes sobre las herramientas tecnológicas, las metodologías de enseñanza y aprendizaje en línea y las estrategias de comunicación y colaboración en el entorno virtual; etc.

En efecto, el trabajo remoto en educación o la educación remota, en algunos casos se trata de un proceso de enseñanza virtual “cara a cara”, en el cual se desarrollan actividades a través de plataformas virtuales (Skype, Adobe Connect, google meet o Zoom). La habilidad del uso de la tecnología en el trabajo remoto concede al docente una apariencia real en el aula, el mismo que permite, fomentar relaciones positivas y productivas entre educadores y estudiantes. Un buen porcentaje de alumnos, muestran una motivación muy alta ante la innovación y flexibilidad de las nuevas tecnologías. En cambio, la enseñanza a distancia, se caracteriza por ser abierta, flexible e interactiva, basada en el manejo de las TIC y las bondades de internet, ya que presenta ventajas como la entrada a la educación, flexibilidad, adaptación del aprendizaje, sobre todo, reducción de costos en relación al transporte y otros aspectos logísticos de la educación presencial.

Se concluye, que el trabajo remoto en la enseñanza-aprendizaje depende de diversos factores, como el contexto específico en el que se implementa, las características de los estudiantes y docentes, y la calidad de la implementación; entre sus principales ventajas se destaca la flexibilidad (en relación a horarios y espacios de trabajo, lo que puede mejorar la armonía entre la vida personal y profesional), el acceso a la educación (para estudiantes que viven en zonas rurales o con dificultades para desplazarse a un centro educativo tradicional), la personalización del aprendizaje (las herramientas digitales favorecen una mayor personalización del aprendizaje, adaptando el ritmo de aprendizaje específicos y necesidades individuales de cada estudiante) y el desarrollo de habilidades digitales (se puede fomentar la evolución de habilidades digitales en estudiantes y docentes, que son cada vez más relevantes y necesarias para la vida).

Entre los principales factores que favorecen o afectan el trabajo remoto en educación y el proceso de enseñanza aprendizaje en particular son; factores tecnológicos (acceso a la tecnología y conectividad, herramientas, plataformas y competencias digitales), factores pedagógicos y didácticos (metodologías de enseñanza a distancia, el diseño de actividades de aprendizaje remoto y la evaluación del aprendizaje), factores institucionales y organizativos (planificación y organización de la IE., liderazgo y apoyo institucional) y factores sociales e individuales (motivación y compromiso de los estudiantes, habilidades de comunicación y colaboración, apoyo familiar y social) ... el

trabajo remoto en la enseñanza-aprendizaje es una modalidad educativa compleja que requiere una comprensión profunda de diversos factores que la influyen.

### **2.2.2. La educación a distancia:**

Esta condición ha cobrado especial relevancia durante la pandemia de COVID-19, donde fue necesario implementar estrategias para el servicio educativo a distancia para garantizar la continuidad del proceso educativo. Sin embargo, es importante destacar que la educación a distancia, no es una solución universal que debe implementarse de manera cuidadosa y estratégica, considerando peculiaridades del entorno educativo, necesidades de los estudiantes y capacidades de los docentes. Por eso, existen algunas variantes; una educación a distancia sincrónica (interacción a tiempo real entre docente y estudiantes) utilizan herramientas como videoconferencias, chats en vivo y aulas virtuales para facilitar la comunicación y el desarrollo de actividades. La educación a distancia asincrónica (no requiere interacción), los estudiantes acceden a los materiales y actividades del curso a su propio ritmo, utilizando plataformas en línea u otros recursos de aprendizaje. En cambio, la educación semipresencial (combina elementos de educación presencial y distancia); es decir, los estudiantes asisten a algunas clases presenciales y completan otras actividades de forma remota (RVM N° 00093-2020-MIENDU) ... se trata de un cambio temporal y alternativo ante la crisis.

Desde la perspectiva de Picón (2020), al analizar el impacto de la pandemia del COVID-19 en el proceso de aprendizaje y formación de conocimientos, habilidades, valores y hábitos (educación), con un enfoque particular en la enseñanza remota, destaca la necesidad de esta modalidad educativa en un contexto de distanciamiento social y resalta su similitud con las formas tradicionales de aprendizaje que involucraban el uso de herramientas como el ábaco o la calculadora. A partir de esta analogía, propone la potencialidad de las aulas virtuales para fomentar la colaboración, el intercambio de conocimientos y la resolución conjunta de cuestiones educativas. También, enfatiza que la pandemia, impulsó la enseñanza remota como una alternativa indispensable para asegurar el normal funcionamiento de la educación. Esta modalidad, en base al uso de herramientas digitales y plataformas en línea, permitió a docentes y estudiantes mantener una conexión virtual y desarrollar actividades de aprendizaje a distancia.

En definitiva, el trabajo remoto en la enseñanza-aprendizaje presenta tanto ventajas como desafíos. Para que sea una experiencia exitosa, es necesario implementar políticas y prácticas que aborden los desafíos y aprovechen al máximo las ventajas. Es importante recordar que el trabajo remoto no es una solución universal, y que la mejor manera de implementarlo puede variar dependiendo del contexto específico. Por eso,

entre los principales desafíos se destacan; la desigualdad (puede exacerbar las desigualdades educativas existentes, si los estudiantes no tienen acceso equitativo a la tecnología, la conectividad a internet o el apoyo necesario para trabajar de forma remota), la falta de interacción social (La interacción social entre estudiantes y docentes es un componente fundamental del aprendizaje y, el trabajo remoto, puede limitar esta interacción), la motivación y autodisciplina como un gran desafío para algunos y, la carga de trabajo para docentes (adaptación de materiales y métodos de enseñanza-aprendizaje virtual).

### **2.2.3. La estrategia “Aprendo en Casa”:**

Ante la situación de emergencia sanitaria para prevenir el brote de la COVID-19, el MINEDU dispuso, que el servicio educativo de educación básica será a distancia en todas las instituciones educativas públicas, debiendo implementarse la estrategia “Aprendo en casa”, a partir del 06 de abril del 2020.

Se trata de una modalidad transversal, soporte de la educación permanente que complementa, refuerza o reemplaza la educación presencial y amplía la cobertura de la oferta educativa sin límites geográficos ni temporales. Emplea medios de comunicación, escritos y tecnológicos, para el acceso a la educación y tiene un sistema de tutoría que promueve, organiza, orienta, motiva y evalúa a los usuarios (Artículo 20 del Reglamento de la Ley N° 28044).

En ese marco, se ubica la estrategia “Aprendo en Casa”, como una estrategia pedagógica a distancia con acceso libre y gratuita, ofrece planes o sesiones de aprendizaje organizadas en base al currículo nacional a fin de que los educandos continúen estudiando desde sus hogares, utilizando varios canales o medios de comunicación. Utiliza tres medios: internet, televisión y radio. En la web se accede a través del enlace: [www.aprendoencasa.pe](http://www.aprendoencasa.pe). En la televisión, se transmitía vía el canal del Estado (Tv Perú o canal 7), entre otros medios aliados. A nivel nacional, más de 1000 emisoras radiales transmitían las actividades educativas. En ambos canales de comunicación se entregan orientaciones para los estudiantes y docentes, para desarrollar una serie de acciones pedagógicas y experiencias de aprendizaje, destacando los nuevos roles del docente y del estudiante en el proceso de acompañamiento y retroalimentación.

#### **2.2.4. Limitaciones de la educación a distancia**

El servicio educativo remoto o distancia, también conocida como educación en línea o educación virtual, ha experimentado un auge significativo en los últimos años, particularmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. No obstante, a pesar de sus ventajas, como la flexibilidad, accesibilidad y personalización del aprendizaje, presenta algunas limitaciones que deben considerarse para su implementación efectiva, tales como; dificultades tecnológicas, pedagógicas y de accesibilidad.

Las limitaciones de carácter tecnológico se manifiestan cuando los docentes y estudiantes no tienen disponibilidad de los recursos tecnológicos fundamentales para participar en la educación a distancia, como computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes o una conexión a internet confiable; igualmente, cuando no tienen habilidades digitales para navegar por plataformas en línea, utilizar herramientas de comunicación y participar en actividades de aprendizaje en línea y/o cuando se enfrentan con problemas o fallas técnicas en sus equipos como problemas de conectividad, software defectuoso o plataformas en línea inestables, pueden interrumpir el proceso de aprendizaje y generar frustración.

En el recinto pedagógico, cuando se pretende recabar evidencias de los estudiantes y estas sean precisas y de calidad, es importante tener en cuenta algunos criterios (Heritage, M. (2010, citado por MINEDU de Chile, 2017); las acciones educativas que proporcionará las evidencias de aprendizaje deben estar alineadas o conforme a los objetivos o propósitos de aprendizaje y criterios de evaluación; además, debe ser adecuadamente minuciosa respecto del aprendizaje que permita decidir y realizar acciones para retroalimentar la enseñanza y el aprendizaje. Para ello, se debe tener en cuenta el nivel de desempeño del estudiante, incluyendo varios tipos de evidencia, con el propósito de tomar decisiones adecuadas, mejorar la comprensión de los educandos, y permitirles mostrar sus capacidades de diversas maneras. La recolección de evidencias precisas y de calidad en el aprendizaje es esencial, para evaluar el desarrollo de los estudiantes, perfeccionar la calidad de la enseñanza y garantizar el aprendizaje sólido. La evaluación del aprendizaje en un entorno remoto presenta desafíos particulares. Se requiere utilizar instrumentos y estrategias de evaluación distintas, como cuestionarios en línea, portafolios digitales, proyectos colaborativos y rúbricas de evaluación, para obtener una visión integral del progreso de los estudiantes.

Entre las principales dificultades pedagógicas durante la enseñanza-aprendizaje remoto son diversas y complejas, y pueden afectar tanto a estudiantes, docentes y directivos; se resaltan; la falta de interacción social y colaboración (puede afectar negativamente

la evolución de habilidades sociales y estimulación de los educandos), la desmotivación y concentración ( falta de un entorno de aprendizaje estructurado y la presencia de distracciones en el hogar pueden dificultar la concentración y la participación activa en las clases), la desigualdad en el acceso a recursos tecnológicos y conectividad (los alumnos que no disponen de herramientas digitales o acceso a internet estable se encuentran en desventaja frente a aquellos que sí tienen, aumentando las desigualdades educativas y limitar las oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes), la sobrecarga de trabajo para docentes y directivos (al adaptar sus materiales y metodología de enseñanza, y proporcionar más apoyo individual a los estudiantes, dificultando la gestión del tiempo y estrés), dificultades para evaluar el aprendizaje: (los docentes no pueden observar directamente el trabajo de los estudiantes en clase y es posible que haya mayor riesgo de plagio o trampas; así como, la provisión de retroalimentación adecuada), la falta de preparación de docentes y estudiantes (no todos están familiarizados con las herramientas y metodologías de enseñanza-aprendizaje remoto), la inadecuada infraestructura en el hogar (muchas veces no un espacio adecuado en el hogar para realizar sus actividades de aprendizaje remoto, lo que puede afectar su concentración y rendimiento) y las dificultades de accesibilidad para estudiantes con necesidades educativas especiales (al enfrentar desafíos adicionales en el entorno remoto, ya que pueden requerir apoyo y adaptaciones específicas que son más difíciles de proporcionar en un entorno virtual).

Por su parte, el MINEDU (2020) y a través del Currículo Nacional (2016) y el marco de la norma emitida Resolución Viceministerial N° 094-2020-MINEDU se precisa que, para ejecutar el rastreo al progreso de aprendizajes de manera formativa, se debe hacer uso del portafolio del estudiante como evidencia concreta de su proceso de aprendizaje; porque en este material se encuentran las producciones desarrolladas en las fases presenciales y a distancia, el mismo que facilita la evaluación y retroalimentación respecto a los logros de los estudiantes y aspectos que más atención requieren. La retroalimentación puede ser formal o informal, oral o escrita, individual o grupal, de manera clara, considerando las características de los estudiantes, a fin de que le ayude a gestar emociones positivas, confianza en sus posibilidades y promover la motivación intrínseca. Sin lugar a dudas, la retroalimentación mediante el uso del portafolio es una estrategia efectiva en el ámbito educativo y profesional que permite a los individuos reflexionar sobre su propio aprendizaje o desempeño y recibir comentarios constructivos.

En ese mismo sentido, la motivación y autodisciplina son fundamentales para que los estudiantes para completar las tareas, participar en actividades y cumplir con los plazos.

Esto puede ser un desafío para algunos estudiantes, especialmente aquellos que no están acostumbrados a un entorno de aprendizaje autodirigido. Igualmente, la dinámica social puede dificultar la colaboración entre estudiantes y docentes, pudiendo tener un impacto negativo en el desarrollo de habilidades sociales, el trabajo en equipo y la construcción de comunidad en el aula. La motivación y la autodisciplina son esenciales para el éxito académico y profesional, especialmente en entornos de aprendizaje autónomo o remoto. Fomentar ambas habilidades implica establecer objetivos claros, crear un entorno positivo, ofrecer reconocimiento y apoyo, y enseñar estrategias efectivas de gestión del tiempo y organización. La combinación de una motivación intrínseca y extrínseca con una autodisciplina bien desarrollada ayuda a los estudiantes a completar tareas, participar activamente y cumplir con los plazos, maximizando su potencial de aprendizaje y desarrollo.

Por su parte, las limitaciones de acceso se agudizan en relación a los estudiantes con necesidades educativas especiales (discapacidad visual, auditiva o cognitiva), las mismas que requieren apoyo y adaptaciones adicionales para participar plenamente en la educación a distancia. Equivalentemente, ocurre con los estudiantes y docentes de zonas rurales con acceso limitado a internet o infraestructura tecnológica deficiente pueden enfrentar desafíos para implementar la educación a distancia de manera efectiva. Es necesario invertir en el desarrollo de infraestructura y conectividad en estas áreas para garantizar la igualdad de oportunidades educativas. En tal sentido, el acceso en educación a distancia puede ser significativas para los estudiantes con necesidades educativas especiales, pero con adaptaciones y apoyos adecuados, es posible proporcionar una educación inclusiva y accesible.

Implementar tecnologías adaptativas, ofrecer formatos alternativos de contenido, capacitar a los educadores, y utilizar herramientas de comunicación inclusivas son pasos cruciales para garantizar que los estudiantes participen plenamente y tengan éxito en el entorno del aprendizaje a distancia. También existen limitaciones de tiempo y recursos; por cuanto, la carga horaria del docente, implica la una mayor inversión de tiempo y recursos por parte de los docentes, quienes deben familiarizarse con las plataformas en línea, desarrollar materiales digitales y adaptar sus metodologías de enseñanza al entorno virtual. A su vez, los directivos de las instituciones educativas necesitan invertir en recursos adicionales, como plataformas en línea, herramientas de comunicación, capacitación docente y soporte técnico, para implementar la educación a distancia de manera efectiva.

En conclusión, la educación remota representa una opción valiosa y significativa para facilitar el acceso al aprendizaje. Sin embargo, es importante reconocer y abordar las limitaciones que presenta para garantizar que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y desarrollarse de manera plena. La ejecución exitosa de la educación a distancia requiere una planificación cuidadosa, inversión en tecnología, capacitación docente, estrategias de evaluación adecuadas y apoyo a estudiantes con necesidades especiales.

### **2.2.5. El trabajo remoto del directivo**

La Ley de Carrera la Pública Magisterial (Ley N° 29944) del Perú, establece el marco legal para la gestión y desarrollo de la carrera profesional de los docentes en las IIEE públicas. Dentro de este marco, el director de la IE. juega un rol fundamental como líder pedagógico y máxima autoridad responsable del funcionamiento y la calidad educativa de la institución. Entre sus principales atribuciones incluye liderar el aspecto pedagógico, gestionar la institución, representar legalmente, tomar decisiones, evaluar el desempeño e impulsar una atmósfera de convivencia agradable en la escuela.

Al respecto, Díaz (2010) precisa que, la labor del Director de una institución educativa es fundamental para lograr el éxito de la misma. Un Director eficiente se desenvuelve como líder pedagógico, inspira y motiva al equipo docente, gestiona los recursos de manera responsable y fomenta un espacio de aprendizaje positivo para la comunidad educanda. Si bien es necesario contar con un sólido conocimiento pedagógico y experiencia docente, no es suficiente para asumir la dirección de una institución. Es decir, se requieren formas de actuación y conducta, capacidades básicas para el ejercicio de la gestión pedagógica e institucional. Del mismo modo, este autor sostiene, que los directivos deben ostentar seis cualidades implícitas asociadas al liderazgo, siendo una de ellas, la accesibilidad (al diálogo y apertura permanente), promoción y organización de esfuerzos compartidos (propiciar el trabajo en equipo), toma decisiones oportunas, expectativas claras y razonables (metas académicas y gestión estratégica), conocimiento y experiencia (participación y/o dirección con solvencia), consistencia, imparcialidad y equidad (implica respeto y entendimiento sobre los valores institucionales, mostrando integridad en la actuación).

En síntesis, el desempeño del Director en un escenario a distancia o presencial, siendo el responsable legal de la IE., sigue manteniendo responsabilidades y roles que obligan al cumplimiento de normas educativas implantadas por el Ministerio de Educación y otras instancias competentes. Gestionar los recursos financieros y materiales de manera eficiente y transparente, asegurando su buen uso para el logro de los objetivos

educativos. Gestionar el bienestar de los estudiantes creando un ambiente seguro y protector para su desarrollo integral y proteger los derechos de los docentes fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y profesional. En consecuencia, independientemente de la educación presencial o a distancia, el rol del Director es fundamental para que las normas educativas se cumplan y la gestión institucional sea efectiva. Estas abarcan supervisión del cumplimiento normativo, la gestión administrativa, el liderazgo del personal, el desarrollo curricular, y la comunicación con la comunidad. En un entorno a distancia, se añaden desafíos adicionales relacionados con la tecnología y la protección de datos, que requieren adaptaciones específicas. Un Director eficaz debe ser capaz de gestionar ambos escenarios con flexibilidad, que asegure una educación de calidad en un entorno de aprendizaje inclusivo y seguro.

Desde este punto de vista, el liderazgo pedagógico del Director es fundamental, como ente del cambio y garante de la efectividad de las reformas. El Buen Desempeño Directivo, orienta y fortalece el liderazgo pedagógico de los directores, convirtiéndolos en líderes transformacionales que impulsan la mejora continua de las instituciones educativas (MINEDU, 2014) Para ello, ha establecido un conjunto de dominios, competencias y desempeños observables que describen el perfil de un Director eficaz en el contexto de la reforma educativa. Estos dominios y competencias se traducen en acciones concretas que los directores deben desarrollar para cumplir con su rol de líderes pedagógicos en materia de liderazgo para el aprendizaje, acciones para el desarrollo institucional y gestión de la convivencia escolar.

#### **2.2.6. Acciones del directivo en el marco del trabajo remoto**

Durante el aislamiento social según RVM N° 097-2020-MINEDU, el desempeño del Director está centrado en las acciones de liderazgo que ejerce ante la gestión escolar de la IE. y las prácticas de los docentes, orientadas a fortalecer los aprendizajes, implementar la estrategia "Aprendo en casa"; como el ejercicio de funciones y responsabilidades para que los profesores implementen labores encaminadas a mejorar del proceso de enseñanza-aprendizaje, priorizando la práctica docente y las tareas de planificación, mediación y evaluación con orientación formativa. En la aludida norma y otras, se precisa, además, una serie de acciones que corresponden al Director; tanto para la supervisión, monitoreo y gestión de condiciones y el bienestar; así como, las responsabilidades ante la institución educativa; las cuales debe cumplir y consecuentemente son parte de su desempeño como Director en el marco de la educación a distancia que realiza. Igualmente, el monitoreo del avance estudiantil mediante el equipo docente, constituye un proceso esencial para analizar el progreso

de los alumnos, identificar sus fortalezas, y tomar decisiones importantes para optimizar la enseñanza y el aprendizaje.

Las principales tareas que realizan los directivos y docentes resaltan: el seguimiento de la práctica pedagógica, el apoyo pedagógico, las reuniones de trabajo colegiado, la organización y planificación escolar, la planificación de actividades de aprendizaje, la mediación didáctico pedagógica y sobre todo, la retroalimentación del aprendizaje. Es decir, en el contexto educativo actual y pos pandemia, las responsabilidades de directivos y docentes evolucionaron significativamente, trascendiendo desde la convencional forma de trabajo presencial, semipresencial y transmisión de conocimientos, hasta abarcar un conjunto de tareas más complejas y multifacéticas. Entre las principales responsabilidades que recaen sobre estos actores clave en el proceso educativo, se destacan las siguientes:

**Monitoreo de la práctica pedagógica:** Mediante la observación en aula y el diálogo reflexivo los directivos y docentes deben observar y analizar las prácticas pedagógicas de sus colegas, mediante la implementación de herramientas de evaluación formal e informal para recopilar información sobre la efectividad de las prácticas docentes, como encuestas a estudiantes, análisis de trabajos y autoevaluación docente. Esto conlleva a proporcionar retroalimentación constructiva, donde directivos y docentes deben ofrecer retroalimentación constructiva y oportuna a sus colegas, ayudándoles a identificar sus fortalezas, mejorar sus estrategias y optimizar sus prácticas pedagógicas. En suma, el monitoreo pedagógico remoto es un proceso de seguimiento y evaluación del aprendizaje y la enseñanza en entornos no presenciales. Este tipo de monitoreo permite que los docentes y autoridades educativas observen, guíen y evalúen el progreso de los estudiantes, a la vez que proporcionen retroalimentación a los maestros sobre sus prácticas pedagógicas.

Los principales componentes para un proceso de monitoreo remoto son las plataformas y herramientas digitales para establecer comunicación constante con las familias, la recolección de evidencias, para retroalimentar y acompañar la práctica pedagógica, para promover la evaluación formativa y continua. El monitoreo pedagógico remoto no solo es importante para evaluar los aprendizajes, sino también para asegurar que el proceso educativo siga siendo inclusivo, accesible y efectivo para todos los estudiantes, especialmente en contextos de mayor vulnerabilidad.

**El acompañamiento pedagógico:** Se realiza mediante la mentoría y tutoría, en esta estrategia, los directivos y docentes experimentados pueden brindar apoyo y guía a docentes nuevos o en proceso de formación, compartiendo sus conocimientos,

experiencias y estrategias pedagógicas efectivas. También, se realiza asesoría y consultoría, en estos espacios los directivos y docentes ofrecen asesoría y consultoría a sus colegas sobre aspectos de la práctica docente, como: planificación de clases, evaluación del aprendizaje, uso de recursos educativos y gestión del aula. Igualmente, cuando se promueve la colaboración y trabajo en equipo entre docentes, se crea espacios para intercambiar ideas, resolver problemas de forma colaborativa y desarrollar estrategias pedagógicas innovadoras.

**Las reuniones de trabajo colegiado:** Esta estrategia es para realizar la planificación curricular y evaluación del aprendizaje, son espacios para la planificación curricular conjunta, discusión de estrategias de evaluación del aprendizaje, y la toma de decisiones sobre el enfoque pedagógico y lineamientos de la institución. También se aprovecha estas reuniones para analizar resultados y resolución de problemas, identificando problemas o dificultades y desarrollar estrategias para mejorar el logro de aprendizajes; promoviendo se este modo, la comunicación y colaboración entre docentes y fortaleciendo el trabajo en equipo y creando un ambiente de aprendizaje positivo para todos.

**Los comités de gestión escolar:** Se organizan para la planificación escolar en reuniones de interaprendizaje, a fin de elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), definiendo la misión, visión, valores, objetivos y estrategias del Proyecto Educativo Institucional. Además, los comités de gestión escolar, se encargan de administrar los recursos humanos y materiales de la institución, asegurando que docentes y estudiantes cuenten con los instrumentos necesarios para el aprendizaje. También se encargan del establecimiento de normas y procedimientos claros y consistentes para el funcionamiento de la institución, creando un ambiente de aprendizaje seguro y ordenado, mediante la elaboración y aprobación del reglamento interno.

**Reuniones para la planificación:** En estas tertulias se diseñan unidades didácticas y secuencias de aprendizaje; los docentes planifican sus actividades de aprendizaje en atención a los objetivos curriculares, considerando necesidades e intereses de los estudiantes. A su vez, seleccionan y adaptan recursos educativos adecuados para las actividades de aprendizaje, utilizando diversos recursos y herramientas con el propósito de impulsar el aprendizaje. También, evalúan el proceso y resultados del aprendizaje de sus estudiantes, ajustando estrategias de enseñanza y aprendizaje según sea necesario. Estas reuniones en la escuela son espacios donde los docentes y, en algunos casos, otros miembros del equipo directivo, se reúnen para tratar temas relacionados con la planificación, organización y mejora del proceso educativo y los aprendizajes.

**Mediación didáctico-pedagógica.** Este proceso de ejecución curricular realizado por los docentes y sus estudiantes; se caracteriza por guiar y acompañar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, proporcionándoles apoyo, orientación y retroalimentación constructiva. Se fomenta el progreso del pensamiento crítico, creatividad y resolución de problemas en los estudiantes, utilizando estrategias pedagógicas innovadoras y motivadoras. En efecto, la mediación implica gestionar el aula, creando un contexto positivo, seguro, inclusivo y respetuoso, donde los estudiantes se sientan motivados y creando un ambiente de aprendizaje positivo, seguro, inclusivo y respetuoso, donde los estudiantes se sientan motivados y comprometidos con su aprendizaje.

**Retroalimentación del aprendizaje:** El docente evalúa desde la perspectiva formativa, proporcionando retroalimentación oportuna y constructiva a sus estudiantes sobre su progreso académico, ayudándoles a identificar sus fortalezas y limitaciones y luego ofrecerle orientación reflexiva para que descubra y aprenda sobre la base de sus errores y aciertos. No obstante, la retroalimentación también lo realiza el directivo a los docentes, mejor dicho, retroalimenta la práctica docente, mediante el cual se ofrece información a los docentes sobre su desempeño en el aula con el objetivo de acrecentar su enseñanza, y el aprendizaje de los estudiantes. La retroalimentación en la práctica docente es un componente vital para el desarrollo profesional de los educadores y para la creación de un ambiente educativo más efectivo.

**Estrategias para superar los desafíos de la educación remota:** Para abordar estos problemas y promover efectivamente las competencias digitales en el escenario del trabajo remoto educativo, se requieren estrategias integrales que consideren los siguientes aspectos: Reducir la brecha digital: Invertir en la expansión del acceso a internet, dispositivos electrónicos y capacitación en habilidades digitales para todos los estudiantes y docentes; Fortalecer la formación docente: Brindar formación continua y de calidad, que preparen a los docentes para integrar las TIC pedagógicamente; Diseñar estrategias inclusivas: con el objetivo de desarrollar metodologías educativas que se adapten a las necesidades de estudiantes con necesidades educativas especiales e implementar estrategias nuevas de evaluación: Explorar y adoptar metodologías de evaluación alternativas que consideren las características del aprendizaje en línea y promuevan una evaluación auténtica y significativa.

En esa misma línea, se debe fomentar el bienestar socioemocional: Implementar estrategias que promuevan la interacción social, el apoyo mutuo y el cuidado de la salud mental de estudiantes y docentes en entornos de aprendizaje virtuales. Optimizar la carga de trabajo docente: Brindar apoyo técnico y pedagógico a los docentes para

optimizar su trabajo y reducir la sobrecarga asociada a la implementación de la educación a distancia. Modernizar la infraestructura tecnológica: Designar recursos para mejorar la infraestructura, optimizando la tecnología en las instituciones educativas para garantizar el acceso fiable a las herramientas digitales fundamentales. Establecer protocolos de seguridad: Implementar protocolos y medidas de seguridad robustas para proteger la información confidencial y prevenir ciberataques en entornos educativos virtuales.

En conclusión, desarrollar las competencias digitales en el contexto del trabajo remoto en la educación presenta diversos desafíos que requieren atención urgente y estrategias integrales para la formación docente, la adaptación a nuevas metodologías e incorporación efectiva de las tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje. No obstante, también ofrecen oportunidades para fortalecer la enseñanza, aprendizaje y eficiencia en el entorno educativo y laboral; así como, medidas para cerrar la brecha educativa y garantizar la equidad accediendo en la educación. Pues, estos últimos desafíos se evidencian en la brecha digital (falta de acceso equitativo a herramientas tecnológicas y de conectividad a internet entre estudiantes, es una barrera significativa para desarrollar las competencias digitales.), otro desafío, se manifiesta en la desigualdad de competencias digitales (existe una brecha en las competencias digitales entre docentes y estudiantes. Algunos docentes pueden no estar familiarizados con las herramientas digitales necesarias para la enseñanza remota, mientras que los estudiantes pueden tener diferentes niveles de experiencia y habilidades tecnológicas), entre otras

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Contexto de la investigación**

Este estudio se ejecutó en la IE. CADELA situada en La Banda de Shilcayo, provincia y región San Martín, en el contexto de la pandemia del COVID-19 y el retorno progresivo a la nueva presencialidad; es decir, en el tránsito de un servicio semipresencial y presencial; en cuya etapa, los directivos y docentes tuvieron que realizar su trabajo pedagógico y directivo de manera remota. La referida IE. se sitúa en el Jr. Recreo N° 569, en La Banda de Shilcayo. Limita por el norte, con el Jr. 28 de julio; al sur, con el Jr. Ricardo Palma; por el este, con el Jr. Santa María, y al oeste, con Jr. Recreo.

##### **3.1.2. Periodo de ejecución**

La investigación se inició con la elaboración del proyecto de tesis en agosto de 2021 y estuvo previsto concluir en febrero de 2022; no obstante, por diferentes situaciones administrativas y restricciones en medio del trabajo remoto y aislamiento social en la que se enfrentó la IE., la Universidad, entre otros; por último, se aprobó el proyecto con Resolución de Consejo Directivo N° 134-2022-UNSM/EPG-CD el 30 de mayo de 2022, precisando la designación de jurado y asesor:

Presidente: Dra. Yolanda Castañeda Almerí

Secretaria: Mg. Mercedes Vílchez Ordoñez

Vocal: Mg. Carlos Trigoso García

Asesor: Dra. Inés Castillo Santa María

Posteriormente, mediante Carta N. 012-2023-UNSM-T/EPG de fecha 11 de enero de 2023, el director de la Escuela de Posgrado comunica las observaciones del proyecto de tesis enviado por la Lic. Yolanda Castañeda Almerí, presidente de jurado; a fin de que cumpla con levantar. Asimismo, me comunica que hay un plazo máximo de 30 días calendarios para presentar el informe respectivo.

##### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

La primera autorización y registro del proyecto de investigación se oficializa mediante la Resolución de Consejo Directivo N° 134-2022-UNSM/EPG-CD; a partir de este acto resolutorio, se procedió a solicitar autorización al director de la IE. Cleofé Arévalo del Águila (anexo 4); a su vez, se realizaron acciones para solicitar opinión a los expertos y

validar los instrumentos, a fin de recabar los datos en un escenario de resignificación de la “nueva escuela”.

#### **3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

Ciertamente, al retornar a la escuela después del cierre y el confinamiento social; las recomendaciones del Ministerio de Salud en materia de protocolos de bioseguridad se extendieron aún en la nueva presencialidad; es decir, se continuó con la vacunación, distanciamiento físico, uso de mascarillas, lavado y desinfección de manos, burbuja social, etc. En efecto, el trabajo de campo para recabar los datos se realizó bajo las circunstancias descritas y de manera presencial; por eso, el recojo de la información se realizó mediante la aplicación de los instrumentos a través de un formulario y en forma directa a los sujetos muestrales, previo conocimiento y autorización del director de la Institución Educativa.

#### **3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales**

En la realización de un estudio de tipo experimental o correlacional con participación humana, se consideran principios éticos fundamentales como el respeto, la justicia y la búsqueda del bienestar, entre otros. Durante todas las etapas del proceso investigativo se garantizó el respeto hacia los participantes, así como el cumplimiento de los derechos de autor mediante la debida citación y referencia de las fuentes consultadas. De igual modo, se actuó conforme a los principios de libertad y autonomía, lo que permitió asumir de manera voluntaria y consciente la decisión de desarrollar esta investigación, incluso en un contexto de dificultad e incertidumbre. También se aplicó el principio de beneficencia, procurando siempre brindar seguridad y tranquilidad a los participantes, protegiendo su bienestar socioemocional y evitando exponerlos a riesgos de contagio mediante la aplicación directa de cuestionarios. Finalmente, se consideró que una investigación solo es válida si aporta beneficios concretos, en este caso, a la comunidad educativa, y si contribuye al conocimiento de la realidad que se pretende comprender.

### **3.2. Sistema de variables**

#### **3.2.1. Variables principales**

##### **Variable 1: Competencia digital**

**Definición conceptual.** Se define como la capacidad de usar las tecnologías digitales de manera efectiva y apropiada en una variedad de contextos. Abarca una amplia gama de habilidades y conocimientos que son esenciales para que las personas prosperen en la vida digital actual. Por eso, es considerada como un espectro de capacidades que facilitan el uso de los dispositivos digitales, las aplicaciones y las redes sociales para

acceder a la información y mejorar la gestión de éstas. Esta competencia permite crear e intercambiar contenido digital, (...), así como solucionar los problemas técnicos para el desarrollo eficaz y creativo en la vida, el trabajo y las actividades sociales en general. En el en el ámbito educativo se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los educadores y estudiantes necesitan para utilizar tecnologías digitales de manera efectiva y segura para el aprendizaje y la enseñanza (UNESCO, 2018).

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variable competencias digitales*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Competencias digitales</b>	Tecnológica	Manejo de dispositivos tecnológicos (computadora, celular) Manejo de recursos TIC (internet, programas y aplicaciones)	Ordinal
	Pedagógica	Uso de recursos tecnológicos en el proceso de EA y gestión del aprendizaje (plataformas virtuales)	
	Comunicativa	Interacción y uso de redes sociales. Comunicación sincrónica y asincrónica.	
	Resolutiva o gestión	Gestión de condiciones para el aprendizaje y la enseñanza (gestión escolar)	
	Investigativa	Indagación y procesamiento de información. Divulgación científica	

## **Variable 2. Trabajo remoto de directivos y docentes.**

**Definición conceptual.** Es la labor subordinada y elástica del docente en relación con la asistencia física del docente y/o directivo en su domicilio u hogar, manipulando algún equipo u herramienta de comunicación que facilite realizar su trabajo fuera de su habitual centro laboral (MINEDU, 2021). De este modo, se señala a las diferentes actividades de liderazgo en la gerencia institucional, como las experiencias docentes encuadradas en el engrandecimiento de los aprendizajes, implementar la estrategia “Aprendo en Casa” (RVM N° 155-2021-MINEDU); y aceptar funciones y obligaciones que desarrollen iniciativas, a fin de potenciar la enseñanza – aprendizaje, para ello, es necesario hacer hincapié en aspectos fundamentales como, la planificación, mediación

y evaluación con encauce formativo (RV 133-2020-MINEDU); es decir, el trabajo remoto de un docente o director implica promover un ambiente de aprendizaje positivo, motivar al personal docente, logro de aprendizajes y la mejora general de la IE.

**Tabla 2**

*Operacionalización de variable trabajo remoto*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Trabajo remoto</b>	Monitoreo de la práctica pedagógica	Planificación y ejecución del monitoreo y acompañamiento a los docentes.	Ordinal
	Acompañamiento pedagógico	Asistencia técnica a los docentes en aspectos pedagógicos. Brindar apoyo a formadores y familias en la edificación de acciones educativas virtualmente.	
	Trabajo colegiado	Reuniones de evaluación y reflexión sobre aspectos pedagógicos. Revisión y reajuste a la planificación y desarrollo de los planes de clases virtual.	
	Organización y planificación escolar	Producir instrumentos de gestión. Conformar comisiones de gestión. Direccionamiento de las comisiones de gestión.	
	Planificación de actividades de aprendizaje	Adaptar temáticas a las peculiaridades y carencias o demandas de los educandos. Previsión de recursos y materiales Planifica criterios de evaluación.	
	Mediación didáctica pedagógica	Participación e interacción. Acompañamiento cognitivo en el desarrollo de las actividades.	
	Retroalimentación	Criterios de evaluación. Análisis de evidencias.	

### **3.2.2. Variables secundarias**

Durante el trabajo de campo, se tuvo mucho cuidado para que, todos los docentes y directivos resuelvan plenamente ambos instrumentos, con el objetivo de asegurar la recolección de datos.

### **3.3. Procedimientos de la investigación**

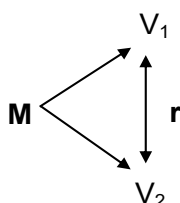
#### **3.3.1. Diseño de la investigación**

Este trabajo es de carácter básico, ejecutada con enfoque cuantitativo, con ámbito descriptivo y correlacional; pues, tuvo como objetivo, describir y relacionar las variables para resolver el problema y aportar al conocimiento sobre los temas objeto de estudio. Para ello, se acopio datos perceptuales y se centró en la comprensión de los fenómenos naturales y sociales, buscando generar nuevas teorías, principios y leyes que expliquen

el funcionamiento del mundo, a fin de responder a las interrogantes y problemas teóricos (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

Es descriptivo porque permite describir el comportamiento de cada variable y su relación entre ellas. Además, un estudio correlacional, permite conocer la dirección y sentido de las relaciones entre las variables y/o dimensiones, hacen posible los pronósticos sobre el comportamiento de un grupo de sujetos en una determinada variable a partir de las respuestas obtenidas por los sujetos en otra variable o variables relacionadas. (Ruíz, 2013)

Se empleó el diseño no experimental, es aquel donde no se maniobran premeditadamente las variables, estudiándose los hechos tal y como se dan naturalmente, para posteriormente analizarlos. Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Referido diseño metodológico se esquematiza del siguiente modo:



Donde:

M: Muestra representada por los docentes y directivos.

O1: Respuestas sobre la competencia digital.

O2: Respuestas sobre el trabajo remoto.

r: relación entre las variables.

**Población.** En el contexto de una investigación, la población se refiere al conjunto total de elementos, individuos o unidades que cumplen con ciertas características específicas y que son el objeto de estudio. En este caso, estuvo conformada por 75 profesionales de la educación, entre docentes y directivos nombrados y contratados de los tres niveles educativos que laboran en la IE CADELA. Se consideró los criterios de inclusión y exclusión.

**Criterios de inclusión:** Todos los docentes y directivos nombrados, contratados y designados.

**Criterios de exclusión:** Docentes y directivos nombrados y contratados que no se encontraron durante el recojo de los datos y aquellos que se negaron colaborar con las encuestas.

**Muestra.** Se define como un subgrupo de la población objetivo que se selecciona para participar en un estudio. Debe ser representativa de la población total, lo que significa

que debe reflejar las características y distribución de la misma en la medida de lo posible. En este caso, estuvo conformada por 75 profesionales en educación, entre directivos y docentes que laboran en la misma IE.

**Muestreo.** Proceso que, a través del mismo, se escoge un subgrupo de entes o sujetos, elementos u observaciones de una población más amplia, con la finalidad de inferenciar sobre esa población. Para este estudio, se utilizó el muestreo no probabilístico e intencional.

**Técnicas e instrumentos de investigación:** Se utilizó la encuesta y el cuestionario; la encuesta es una técnica de investigación ampliamente utilizada que consiste en formular un conjunto de preguntas a un grupo de personas con el objetivo de obtener información sobre sus opiniones, comportamientos, características demográficas o experiencias. En esta ocasión de los docentes sobre la competencia digital en el marco de la nueva presencialidad y el trabajo remoto que realizaron los docentes y directivos para cumplir con sus funciones, elaborados en función a las dimensiones e indicadores. Según Ñaupas y otros (2013), el cuestionario es un instrumento es una modalidad de la técnica de la encuesta y que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula que están relacionadas a las hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo.

**Validez y fiabilidad de los cuestionarios:** Los cuestionarios son herramientas de investigación esenciales para la acopiar datos confiables y válidos, los cuales son fundamentales para el desarrollo de investigaciones sólidas y la generación de conocimiento. En este caso, se diseñó de manera cuidadosa y se solicitó evaluación de los instrumentos, consultando a expertos, demuestra un compromiso con la rigurosidad metodológica y la calidad de la investigación. Luego, se tomó en cuenta las recomendaciones y observaciones realizadas para mejorar los cuestionarios antes de ser aplicados.

Con los datos reunidos de los jueces, se decidió el coeficiente de validez empleando la V de Aiken; logrando el 85% y 83% por unanimidad entre los jueces en relación a la imparcialidad, lucidez, actualidad, estructuración, capacidad, pretencionalidad, firmeza, concordancia, etc., ya sea de los ítems y el instrumento en su totalidad, lo que señala que ambas herramientas fueron inmensamente válidas. Del mismo modo, se evaluó la confiabilidad a través del alfa de Crombach, obteniéndose una elevada confiabilidad en ambos instrumentos, con valores de 0,77 y 0,72 en forma respectiva. Un instrumento

confiable es fundamental para asegurar que los resultados obtenidos sean válidos y útiles para la investigación.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

**Técnicas de procesamiento y análisis de datos:** Se utilizó métodos estadísticos descriptivos como; tabla de frecuencias, figuras de dispersión y porcentajes derivados del coeficiente de determinación (R<sup>2</sup>); así como, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Para establecer el grado de correlación se utilizó el Rho de Spearman a través de la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

D = diferencia entre rangos (x – y)

N = número de parejas de datos

Los cálculos fueron realizados mediante el SPSS v25. En seguida, se determinó las hipótesis estadísticas, teniendo en cuenta la regla de decisión conforme al valor de significancia o p-valor.

Cuando el p>0,05, se refuta la H1 y admite la H0

Cuando el p<0,05, se refuta la H0 y admite la H1

**a. Hipótesis estadística:**

$H_0: r = 0; p > 0,05$  No hay relación significativa.

$H_1: r \neq 0; p < 0,05$  Existe relación significativa.

Donde:

$r$  : Correspondencia o relación.

Además, se analizó la fuerza y dirección de la correlación, mediante niveles criterios establecidos.

### 3.3.2. Actividades para el logro de los objetivos

**Tabla 3**

*Procedimientos por objetivos específicos*

Objetivos	Acciones o tareas								
<b>Primer objetivo específico</b>	<p>Para identificar el nivel de competencias digitales; se procedió a elaborar la escala de medición ordinal y sus respectivos rangos, en base a la regla de Stanones (media y desviación estándar) obtenidas de las puntuaciones y luego se elaboró la tabla 1 y su respectiva interpretación.</p> <table border="1" data-bbox="683 539 1238 730"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bueno</td> <td>120 -144</td> </tr> <tr> <td>Aceptable</td> <td>79 - 119</td> </tr> <tr> <td>Malo</td> <td>00 - 78</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel	Rango	Bueno	120 -144	Aceptable	79 - 119	Malo	00 - 78
Nivel	Rango								
Bueno	120 -144								
Aceptable	79 - 119								
Malo	00 - 78								
<b>Segundo objetivo específico</b>	<p>Para identificar el nivel de trabajo remoto en los docentes y directivos; se procedió a elaborar la escala de medición ordinal y sus respectivos rangos, en base a la regla de Stanones (media y desviación estándar) obtenidas de las puntuaciones y luego se elaboró la tabla 2 y su respectiva interpretación.</p> <table border="1" data-bbox="683 909 1238 1099"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bueno</td> <td>103 - 160</td> </tr> <tr> <td>Aceptable</td> <td>58 - 102</td> </tr> <tr> <td>Malo</td> <td>00 - 53</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel	Rango	Bueno	103 - 160	Aceptable	58 - 102	Malo	00 - 53
Nivel	Rango								
Bueno	103 - 160								
Aceptable	58 - 102								
Malo	00 - 53								
<b>Tercer objetivo específico</b>	<p>Para establecer el vínculo entre la dimensión tecnológica de la competencia digital y el trabajo remoto en docentes y directivos, se realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida (<math>p &lt; 0,05</math>), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25</p>								
<b>Cuarto objetivo específico</b>	<p>Para establecer el vínculo entre la dimensión pedagógica de la competencia digital y el trabajo remoto en docentes y directivos, se realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida (<math>p &lt; 0,05</math>), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25</p>								
<b>Quinto objetivo específico</b>	<p>Para establecer el vínculo entre la dimensión comunicativa de la competencia digital y el trabajo remoto en docentes y directivos, se realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida (<math>p &lt; 0,05</math>), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25</p>								
<b>Sexto objetivo específico</b>	<p>Para establecer el vínculo entre la dimensión resolutoria de la competencia digital y el trabajo remoto en docentes y directivos, se</p>								

---

	realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida ( $p < 0,05$ ), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25
<b>Séptimo objetivo específico</b>	Para establecer el vínculo entre la dimensión investigativa de la competencia digital y el trabajo remoto en docentes y directivos, se realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida ( $p < 0,05$ ), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25
<b>Objetivo general</b>	Finalmente, para establecer la correspondencia entre competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos, se realizó previamente el examen de normalidad y según la significancia obtenida ( $p < 0,05$ ), los datos no presentan distribución normal. Entonces, se utilizó el Rho de Spearman. Los cálculos se realizaron en el SPSS v25

---

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultado específico 1

**Tabla 4**

*Nivel de competencias digitales en los docentes y directores – 2021.*

Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bueno	120 -144	12	16%
Aceptable	79 - 119	50	67%
Malo	00 - 78	13	17%
		75	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes y directivos de la IE CADELA

En la tabla 4, se aprecia que, según la autovaloración de los directivos y docentes de la IE es regular o aceptable en un 67% de las opiniones (50), solamente un escaso número de respuestas (12) afirman que la competencia digital alcanzada es buena (16%) y análogamente, el 17% de apreciaciones (13) indican que es mala o insuficiente; es decir, la mayoría de los encuestados revelan tener cierto manejo y dominio de las competencias digitales al realizar tareas como uso del office y plataformas virtuales (aspectos tecnológicos y pedagógicos), uso de foros, redes sociales, blogs (comunicacionales), búsqueda de información pedagógica y normatividad disponible en fuentes institucionales como MINEDU, PerúEduca (gestión y la investigación)

Al respecto, Martínez, J. & Garcés, J. (2020) afirma que, como derivación de la pandemia ocasionada por el COVID-19, la docencia logró catalogar información digital (79%), cooperar información a través de medios virtuales (50%), editan contenidos digitales (40%), resguardar datos íntimos (40%), y desarrollan competencias conceptuales (42%). Situándose en el nivel integrador (52,00%). Además, los autores concluyeron que, las idoneidades digitales más desarrolladas fueron la alfabetización e informatización, la comunicación y colaboración virtual, y solución de problemas; no obstante, las más débiles son la creación de contenidos y seguridad de los datos. Por su parte, Ruiz (2021) señala que, a partir de la pandemia, la mayoría de docentes muestran un nivel regular con tendencia a experto (B2) en el manejo de las competencias digitales operativas, excepto en la creación de contenidos en donde su promedio general es de regular integrador; por cuanto, son competencias más complejas.

Definitivamente, la crisis pandémica trajo desafíos inesperados y la mayoría de los docentes incursionaron en una incertidumbre pedagógica para el ejercicio de sus funciones; porque, sencillamente cuesta mucho adaptarse a los cambios y existe una

gran cantidad de docentes que no tienen un dominio adecuado de competencias digitales y hasta hoy enfrentan diversas dificultades en el proceso de enseñanza a distancia o en contextos que requieren el uso intensivo de tecnología. Estas dificultades afectan la calidad de la enseñanza, la interacción con los estudiantes y la capacidad de adaptación al entorno educativo digital. Entre las principales dificultades u obstáculos está la falta de capacitación tecnológica, dependencia de métodos tradicionales, problemas con la gestión del tiempo y la planificación, limitaciones para adaptarse a la evaluación en línea, baja interacción y comunicación con los estudiantes, resistencia al cambio, desigualdad en el acceso a recursos tecnológicos, estrés y sobrecarga laboral, dificultad para fomentar el aprendizaje autónomo, problemas de accesibilidad e inclusión, etc.

## 4.2. Resultado específico 2

**Tabla 5**

*Nivel de trabajo remoto en docentes y directores – 2021*

Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
Bueno	103 - 160	15	20%
Aceptable	58 - 102	48	64%
Malo	00 - 53	12	16%
TOTAL		75	100%

Fuente: Instrumento aplicado a docentes y directivos de la IE CADELA

En esta tabla 5, se aprecia el nivel de trabajo remoto según el auto cuestionario aplicado a los directivos y docentes de la IE, aceptable en un 64% de las opiniones (48), solamente un escaso número de respuestas (15) afirman que el trabajo remoto es bueno (20%) y análogamente, el 16% de apreciaciones (12) indican que es malo o insuficiente; es decir, la mayoría de los encuestados revelan haber tenido dificultades para realizar trabajo remoto en relación al monitoreo a la práctica pedagógica, el acompañamiento pedagógico al equipo docente, la planificación y organización escolar, el trabajo colegiado, en la planificación de actividades de aprendizaje, mediación didáctica pedagógica y sobre todo la retroalimentación a distancia. En ese sentido, Gonzales y otros (2020) precisan que, la colectividad de los profesores consideró que, el haber asumido de manera repentina la educación remota o no presencial fue un compromiso profesional inevitable, se tuvo que adecuar en forma parcial el plan de clases a las necesidades actuales, tropezando con el problema de la plataforma y su exiguo manejo. La mensajería de texto en primer lugar y las redes sociales luego, fueron los medios más frecuentes para comunicarse. Ciertamente, el rol de los profesores ha sido fundamental para realizar experiencias de aprendizaje a distancia y en plena crisis pandémica.

Igualmente, Huamán y otros (2021) concluyeron que, los profesores durante la pandemia Covid-19, enfrentaron situaciones complejas de trabajo, a causa del cambio drástico en su modo de enseñar en forma presencial por un trabajo a distancia, que tiene una dimensión muy desemejante a la convencional, usando y manejando recursos y herramientas tecnológicas, a través de un enseñanza sincrónica y asincrónica. Por tanto, se deduce que han afrontado una serie de limitaciones y aprendizajes. En efecto, realizar docencia, gestión y/o administración en tiempos de pandemia generó numerosos retos, tanto para los profesores, auxiliares, personal de servicio, directivos de todas las instituciones educativas públicas y privadas. Estos obstáculos fueron y siguen siendo particularmente pronunciados en el sector educación, pero afectaron a la mayoría de los trabajadores que tuvieron que adaptarse rápidamente a una nueva realidad. Entre las principales dificultades que surgieron al realizar trabajo remoto en ese contexto, destacan la brecha tecnológica, la falta de competencias digitales, problemas para mantener la productividad, dificultad para separar vida personal y laboral, aislamiento social, salud mental y emocional, falta de estructuras claras y apoyo institucional, dificultad para trabajar en equipo, acceso desigual a recursos laborales, desigualdad de género y sobrecarga de tareas domésticas, etc.

**Tabla 6**

*Pruebas de normalidad de datos*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Tecnológica	,124	75	,006
Pedagógica	,105	75	,039
Comunicativa	,157	75	,000
Gestión	,118	75	,011
Tecnológica	,134	75	,002
Competencias digitales	,104	75	,043
Trabajo remoto	,136	75	,001

Fuente: Información procesada en el SPSS V25

Acorde a los resultados de la prueba de regularidad de Kolmogorov-Smirnov ( $m > 50$  sujetos) correspondiente a las dimensiones de las competencias digitales y trabajo remoto; y conforme a la regla de decisión, se observa que, la significancia obtenida para las dimensiones y las variables son inferiores ( $p < 0,05$ ); es decir, no provienen de una distribución normal. Entonces, para analizar la correlación y prueba de hipótesis se aplicó el Rho de Spearman.

### 4.3. Resultado específico 3

**Tabla 7**

*Correspondencia entre la competencia digitales tecnológicas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

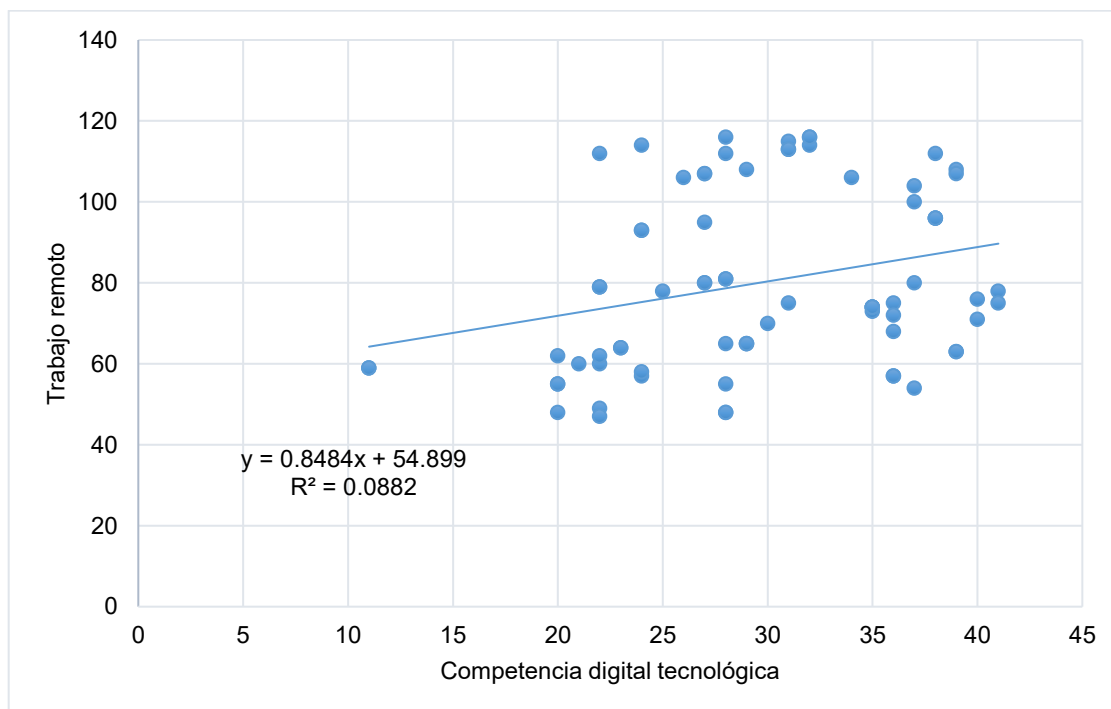
				Tecnológica	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Tecnológica	Coeficiente de correlación	de	1,000	,297**
		Sig. (bilateral)		.	,010
		N		75	75
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	de	,297**	1,000
		Sig. (bilateral)		,010	.
		N		75	75

Fuente: Datos procesada en el SPSS v25

#### **Interpretación y prueba de hipótesis**

En la tabla 7 se revelan los hallazgos conforme al tercer objetivo e hipótesis, notándose un coeficiente de correspondencia ( $Rho=0,297$  con  $p=0,010 < 0,01$ ) indicando la presencia de una relación baja, positiva y muy significativa entre las variables. Según el criterio de decisión, se refuta la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ ; es decir, la competencia digital tecnológica se relaciona positiva, baja y muy notable con el trabajo de docentes y directivos realizados a distancia en la IE Cleofe Arévalo Del Águila, 2021. Este resultado concuerda con la conclusión de **Huamán y otros (2021)** en lo concerniente al desempeño docente en las instituciones educativas en tiempos de pandemia; por cuanto, estuvo referido a las competencias digitales, los cuales requieren o deben seguir fortaleciéndose para el uso y manejo adecuado de los recursos tecnológicos; a fin de realizar acciones de creación y diseño de páginas web, blog, wiki, portafolios digitales, etc. con fines educativos o pedagógicos; así como, el empleo de diversos equipos de cómputo, uso de software de procesadores de texto (Word), hojas de cálculo (Excel) aplicando fórmulas y formatos, manejo de herramientas de formato y edición del Microsoft Power Point; entre otras. Eso implica que, cuanto mayor sea el dominio de competencias digitales a nivel técnico, mayor es la posibilidad de mejorar su desempeño en su trabajo remoto o a distancia. Sin embargo, el hecho que la mayoría de docentes y directores no tengan un dominio adecuado de competencias digitales técnicas representa un desafío significativo en el ámbito educativo, especialmente en contextos como la enseñanza a distancia o el uso de herramientas tecnológicas en el aula. Esto afecta su capacidad para integrar tecnología en sus prácticas pedagógicas de manera eficiente y aprovechar los recursos digitales para mejorar el desempeño. Entonces, es fundamental que se impulsen programas de formación continua y se ofrezcan apoyo

técnico y pedagógico para que los docentes adquieran estas competencias y se adapten a las demandas del entorno educativo actual.



**Figura 1**

*Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital tecnológica y el trabajo remoto – 2021*

Fuente: *Elaboración propia procesada en Microsoft Excel*

Igualmente, el ( $R^2=0,0882$ ), simplemente el 9% del trabajo remoto que realizaban los docentes y directivos es afectado por la competencia tecnológica y la diferencia (91%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 1 de dispersión de las puntuaciones. Este grado de dependencia es relativo; pues, está supeditado al nivel de competencia digital. Por eso, **Vásquez (2020)** afirma que, la capacidad digital y tecnológica con el desempeño docente se corresponden moderadamente con un  $Rho=0,599$  y un  $p\text{-valor} = 000$ . O sea, el 36% del trabajo remoto depende del nivel de competencia digital. Sin embargo, es evidente que estas variables estén intrínsecamente relacionadas en el entorno laboral actual de docentes y directivos; pues, esta competencia digital tecnológica se refiere a la habilidad de esgrimir de manera eficaz y eficiente diversas herramientas y tecnologías digitales, mientras que el trabajo remoto implica trabajar desde ubicaciones distintas a la oficina tradicional utilizando tecnologías digitales. Aquí se exploran cómo se interrelacionan estos conceptos y por qué la competencia digital tecnológica es crucial para el éxito en el trabajo remoto.

#### 4.4. Resultado específico 4

**Tabla 8**

*Correspondencia entre competencia digitales pedagógica y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

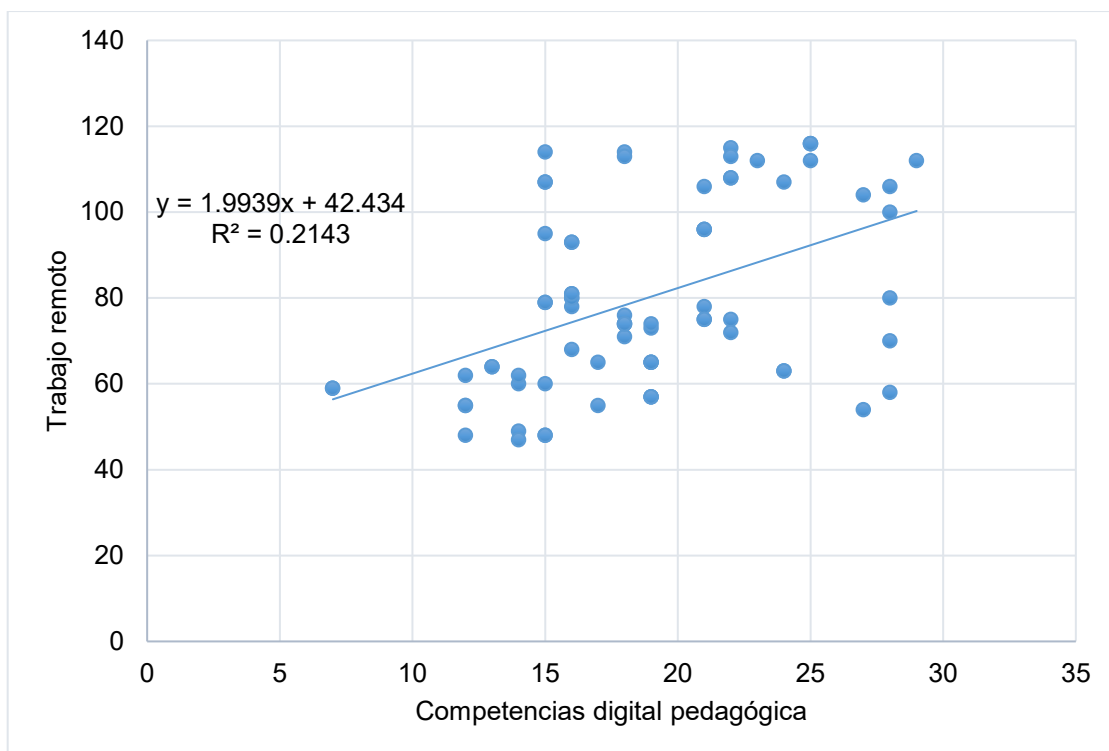
				Pedagógica	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	de	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		75	75
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coeficiente de correlación	de	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		75	75

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos procesada en el SPSS v25

#### Interpretación y prueba de hipótesis

En la tabla 8 se exponen los descubrimientos conforme al cuarto objetivo e hipótesis, mostrándose un coeficiente de reciprocidad ( $Rho=0,463$  con  $p=0,000<0,01$ ) revelando la presencia de una relación media, positiva y muy notable entre variables. Entonces, según la el criterio de decisión, se refuta la  $H_0$  y admite la  $H_1$ ; dicho de otro modo, la competencia digital pedagógica se relaciona en forma mediana, positiva y muy significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila, 2021. Esto concuerda con la conclusión de **Vásquez, (2020)** al ocuparse del desempeño docente y competencia digital, contrastó que estas variables se corresponden de manera moderada con un  $Rho=0,652$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Entonces, se puede afirmar que, cuánto más adecuadamente se utilice los recursos tecnológicos virtuales, las herramientas sociales y colaborativas, las herramientas TIC para la evaluación, reflexión y retroalimentación en los procesos de monitoreo, acompañamiento, mediación, planificación, etc.; mayores son las posibilidades para optimizar el trabajo remoto. No obstante, está supeditado a la disponibilidad de herramientas tecnológicas y acceso a internet, tanto para los docentes, directivos y estudiantes; sobre todo, el manejo de las herramientas para, utilizar los recursos tecnológicos virtuales que promuevan la participación durante las reuniones de trabajo o experiencias de aprendizaje con los estudiantes. (formularios, mentimeter, etc.), o las redes sociales (blogs, foros, chats...) para que los colegas y/o estudiantes intercambien opiniones e informaciones y aprendan y desarrollen el pensamiento crítico durante el trabajo colegiado o experiencias de aprendizaje, así como, la capacidad para promover de evaluar y reflexionar mediante el uso de recursos tecnológicos (videos, imágenes, audios, etc.) durante el trabajo colegiado, reuniones o clases asincrónicas.



**Figura 2**

*Coefficiente de determinación entre la competencia digital pedagógica y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.*

Fuente: Elaboración propia procesada en Microsoft Excel

Equivalentemente, el factor de determinación ( $R^2=0,2143$ ), solamente el 21% del trabajo remoto que realizaban los docentes y directivos es ocasionado por la competencia digital pedagógica y la diferencia (79%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 2 de dispersión de las calificaciones. En efecto, esta competencia digital pedagógica permite a los profesores y directivos diseñar y adaptar recursos y actividades para la enseñanza y/o administración remota, mediante la inclusión y/o creación de materiales interactivos, videos educativos y actividades en línea que mantienen a los estudiantes comprometidos y apoyan sus necesidades de aprendizaje en un entorno digital; así como también, la aplicación de metodologías específicas para la enseñanza remota, como la instrucción diferenciada en línea, la promoción de la participación activa de los estudiantes a través de actividades digitales y la adaptación de estrategias pedagógicas para maximizar el aprendizaje en un entorno virtual.

#### 4.5. Resultado específico 5

**Tabla 9**

*Correspondencia entre competencias digitales comunicativas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

			Comunicativa	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Comunicativa	Coefficiente de correlación	1,000	,264*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	75	75
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,264*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	75	75

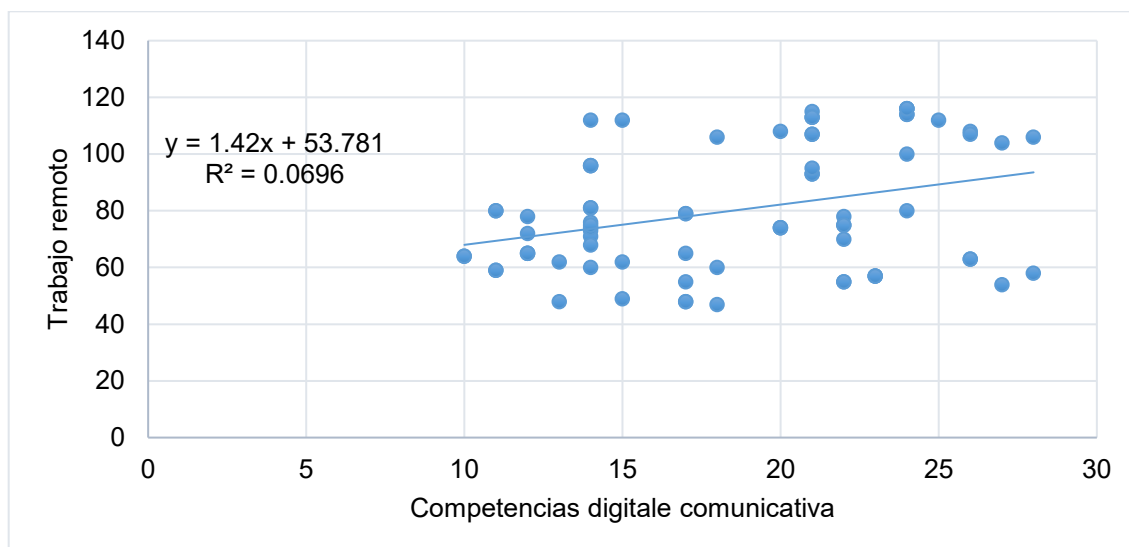
Fuente: Datos procesados en el SPSS v25

#### Interpretación y prueba de hipótesis

En la tabla 9 se exhiben los hallazgos conforme al quinto objetivo e hipótesis, exponiéndose un coeficiente de reciprocidad ( $Rho=0,264$  con  $p=0,022 < 0,01$ ) revelando la coexistencia de una correlación baja, positiva y muy notable entre las variables. Entonces, según la prueba de contrastación, se refuta la  $H_0$  y admite la  $H_1$ ; o sea, la competencia digital comunicativa está relacionada de modo directo, baja y muy significativo con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE CADELA, 2021. Este resultado coincide con la conclusión de Vásquez, (2020) al precisar que, la capacidad digital comunicativa y el desempeño docente se relacionan positiva y en forma moderada con un  $Rho=0,495$  y un  $p$ -valor = 0,000. Esto implica que el uso de las TIC para interactuar mediante videoconferencias, Chat, Messenger, WhatsApp (de modo asíncrono) y a través de correos, foros, mensajes de texto con los colegas, padres de familia y/o estudiantes; así como, el uso de las redes sociales para compartir información o materiales educativos, entre otros; hace incidencia directa en el desempeño del docente, ya sea en trabajo remoto o presencial.

En definitiva, esta competencia comunicativa entre docentes, padres de familia y estudiantes tiene un impacto positivo y significativo en el trabajo docente, tanto en entornos presenciales como remotos. Al aprovechar las oportunidades que ofrecen las herramientas tecnológicas y superar los desafíos asociados a su implementación, se puede potenciar la educación y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Tener dominio de aspectos digitales para comunicarse favorece el trabajo remoto de los profesores y directores; esto implica que, sepan usar las videoconferencias, Chat, Messenger, WhatsApp, etc., de manera asincrónica entre colegas, padres de familia y/o estudiantes o usar de manera asincrónica, el correo, foro, mensajes de texto, etc., a fin

de compartir información y material didáctico a través de las redes sociales, blogs, páginas web, etc.



**Figura 3**

*Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital comunicativa y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

Fuente: Elaboración propia procesada en Microsoft Excel

Indistintamente, según el coeficiente de determinación ( $R^2=0,0696$ ), solamente el 7% del trabajo remoto que realizaban hoy los docentes y directivos es ocasionado por la competencia digital comunicativa y la diferencia (93%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 3 de dispersión de las puntuaciones. Es decir, en este escenario laboral hay poco dominio de la competencia digital comunicativa y no se está aprovechando todas sus bondades para el trabajo remoto, ya que permite una comunicación clara y efectiva a través de diferentes canales digitales.

#### 4.6. Resultado específico 6

**Tabla 10**

*Correspondencia entre competencias digitales resolutiva y trabajo remoto – IE. CADELA – 2021*

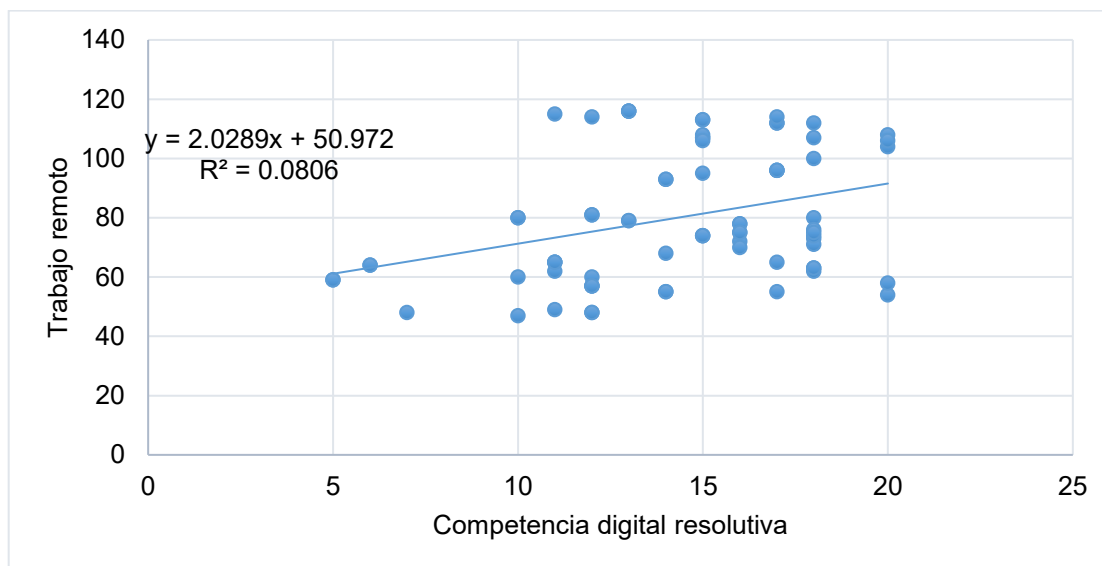
		Resolutiva	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Resolutiva		
	Coeficiente de correlación	1,000	,284*
	Sig. (bilateral)	.	,013
	N	75	75
Trabajo remoto	Trabajo remoto		
	Coeficiente de correlación	,284*	1,000
	Sig. (bilateral)	,013	.
	N	75	75

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos procesados en el SPSS v25

En la tabla 10 se presentan los datos conforme al sexto objetivo e hipótesis específica, exhibiéndose un coeficiente de correlación ( $Rho=0,284$  con  $p=0,013<0,01$ ) revelando la

presencia de una correspondencia baja, positiva y muy significativa entre las variables. En efecto, según el criterio de decisión, se impugna la  $H_0$  y acepta la  $H_1$ ; es decir, la capacidad digital resolutive se correlaciona de manera directa, baja y muy significativamente con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE CADELA, 2021. Esto concuerda con la conclusión de Vásquez, (2020) al ocuparse de estas dos variables, concluye que, la competencia digital de gestión y el desempeño docente están relacionadas de manera moderada con un  $Rho=0,469$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . En efecto, cuando el docente o directivo planifica y realiza actividades propias integradas la gestión de la escuela mediante el uso de la tecnología de la información, a fin de dinamizar la elaboración y/o actualización y socialización de diversos documentos de gestión a nivel de la I.E., coordina y organiza grupos de interaprendizaje con los colegas para mejorar el trabajo remoto y/o las prácticas pedagógicas o de gestión; ocurre como consecuencia una incidencia directa en el desenvolvimiento del docente, ya sea de manera remota o presencial. Definitivamente, esta competencia permite aprovechar las TIC de manera creativa, crítica y efectiva para resolver problemas, generar oportunidades y tomar decisiones informadas; para ello, gestiona las actividades institucionales y pedagógicas integrando el uso de herramientas tecnológicas y las TIC, con el propósito de elaborar, actualizar y/o socializar los instrumentos de gestión, realizar reuniones virtuales sobre trabajo colegiado, para organizar el aniversario, los concursos escolares, reportar el monitoreo en las plataformas, registrar la evaluación en el SIAGIE, etc.



**Figura 4**

*Dispersión entre puntuaciones de la competencia digital resolutive y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

Fuente: Elaboración propia procesada en Microsoft Excel

Según el coeficiente de determinación ( $R^2=0,0806$ ), solamente el 8% del trabajo remoto que realizaban los docentes y directivos es producido por la competencia digital

resolutiva y la diferencia (92%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 4 de dispersión de las puntuaciones. Es decir, tampoco hay buen dominio de la competencia digital resolutiva por parte de los docentes y directivos, porque no se refleja en el trabajo remoto como acciones y habilidades identificar, analizar y resolver problemas técnicos y digitales que surgen en el uso de herramientas y recursos digitales.

#### 4.7. Resultado específico 7

**Tabla 11**

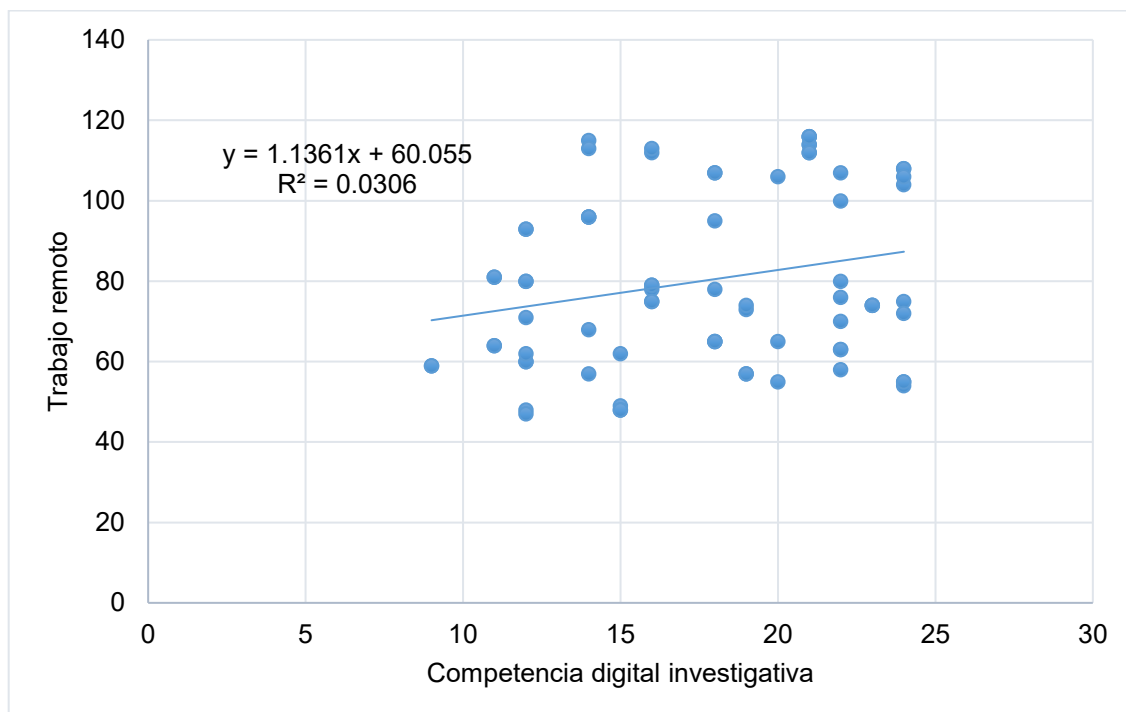
*Correspondencia entre competencias digitales investigativas y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

			Investigativa	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Investigativa	Coefficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,134
		N	75	75
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,134	.
		N	75	75

Fuente: Información procesada en el SPSS v25

En la tabla 11 se presentan los hallazgos conforme al séptimo objetivo e hipótesis notándose la presencia de una relación muy baja y positiva, pero no significativa entre las variables ( $Rho=0,175$  con  $p=0,134>0,05$ ). Por tanto, según el criterio de decisión, se objeta la  $H_1$  y acepta la  $H_0$ ; es decir, la capacidad investigativa a nivel digital no se corresponde significativamente con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE CADELA, 2021. Esto coincide en la dirección y sentido de la conclusión de Vásquez, (2020) al ocuparse de relacionar estas variables, descubre que, la competencia digital investigativa y el desempeño docente no se relacionan ( $Rho=0,507$  y un  $p$ -valor =  $0,065$ ). Esto implica que, el uso de las TIC para el registro y monitoreo a los docentes y/o estudiantes, más el análisis de información pedagógica, marcos normativos disponibles en el portal del MED; entre otras acciones no favorece ni repercute en el desempeño docente en escenarios sincrónicos o asíncronos. Se puede inferir que, se trata de una habilidad fundamental para investigadores, estudiantes y cualquier persona que busca navegar en el mar de información digital y encontrar conocimiento confiable. No obstante, el hecho de no tener dominio de esta capacidad digital es muy probable que afecte el acceso y selección de información de calidad, el diseño de contenidos educativos, promuevan el aprendizaje autónomo, impulsen la innovación pedagógica, la resolución de problemas, sobre todo, la actualización profesional continua. En suma, en

un entorno educativo en constante cambio, la capacidad de investigar y mantenerse actualizado con las últimas tendencias, metodologías y herramientas tecnológicas es clave para un docente y un director.



**Figura 5**

*Dispersión entre puntuaciones de la capacidad digital investigativa y el trabajo remoto – IE.*

*Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

Fuente: Elaboración propia procesada en Microsoft Excel

Análogamente, según el ( $R^2=0,0306$ ), simplemente el 3% del trabajo remoto que realizaban los docentes y directivos es causado por la competencia digital investigativa y la diferencia (97%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 5 de dispersión de las puntuaciones. Igualmente, se confirma el escaso dominio de esta importante competencia digital investigativa y su repercusión en el trabajo remoto de docentes y directivos, pese a demostrarse su estrecha conexión en el entorno laboral actual, ya que las habilidades investigativas digitales son fundamentales para realizar investigaciones, recopilar información y tomar decisiones efectivas mientras se trabaja desde una ubicación remota.

#### 4.8. Resultado específico 8

**Tabla 12**

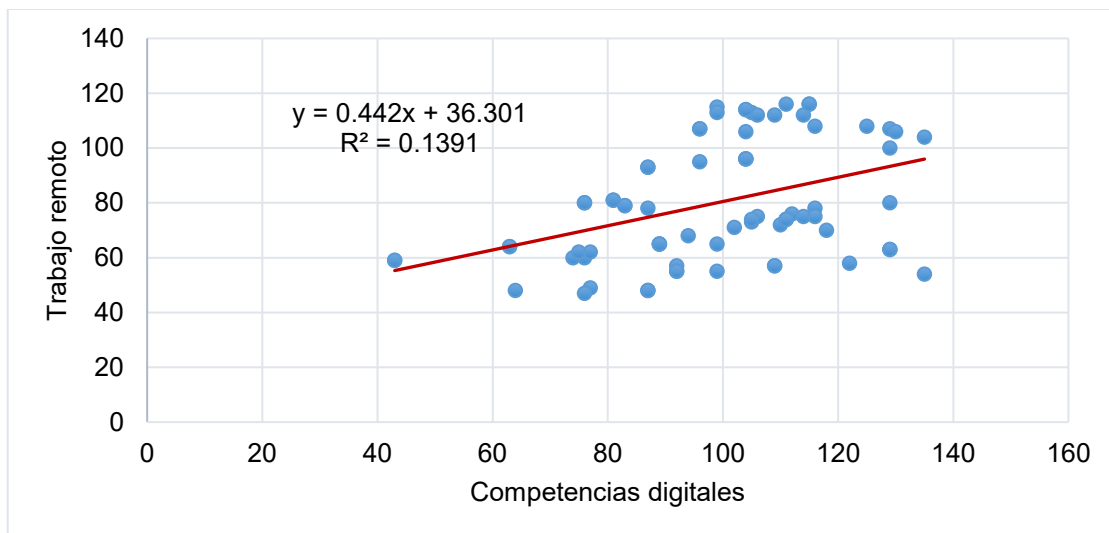
*Correspondencia entre competencias digitales y trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021*

			Competencias digitales	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,373**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	75	75
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,373**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	75	75

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos procesada en el SPSS v25

En la tabla 12 se muestran los hallazgos acordes al objetivo e hipótesis general, exhibiéndose un coeficiente de correspondencia ( $Rho=0,373$  con  $p=0,001<0,01$ ) demostrando la coexistencia de una correspondencia baja, positiva y muy significativa entre la competencia digital y el trabajo remoto de docentes y directivos de la IE CADELA, 2021. Por tanto, se refuta la  $H_0$  y permite la  $H_1$ ; Sobre el particular, **Pérez (2021)** concluye que, hay relación directa y significativa (entre ambas variables ( $0,623$  ;  $p<0,01$ ); precisando que, cuánto más desarrollo tenga el docente respecto a las competencias digitales, mayor es la posibilidad de realizar su trabajo remoto. Asimismo, indica que, solamente el 39% del trabajo remoto es afectado por la competencia digital y la discrepancia (61%) se debe a otras causas. Entonces, al fortalecer las competencias digitales de estudiantes, docentes y directivos, y diseñar experiencias de aprendizaje remoto que las consideren, se puede potenciar la calidad de los aprendizajes en entornos virtuales y garantizar que todos los estudiantes tengan las oportunidades necesarias para alcanzar su máximo potencial; así como también, se puede mejorar el desempeño del docente en estos escenarios asincrónicos. En derivación de todo este análisis, se puede afirmar que, el trabajo remoto durante la pandemia de COVID-19 presentó un conjunto de desafíos relacionados con la tecnología, la organización del tiempo, el bienestar emocional y la productividad. Superar estas dificultades requirió una adaptación rápida, tanto por parte de los trabajadores como de las instituciones, así como una mayor inversión en infraestructura tecnológica, políticas laborales flexibles y soporte técnico.



**Figura 6**

*Dispersión entre puntuaciones, competencias digitales y el trabajo remoto – IE. Cleofé Arévalo del Águila – 2021.*

Fuente: Elaboración propia procesada en Microsoft Excel

Correlativamente, el ( $R^2=0,1391$ ), simplemente el 14% del trabajo remoto que realizaban los docentes y directivos es causado por las competencias digitales y la diferencia (86%) se debe a otras razones, según se aprecia en la figura 6 de dispersión de las puntuaciones. Igualmente, Aliaga (2021) en un estudio sobre la gestión administrativa y educación remota concluye que, hay presencia de una relación directa, alta y significativa entre la administración y la educación remota, con un ( $Rho=0.766$ ;  $p\text{-valor} \leq 0.05$ ), con el 58.68% de subordinación entre una variable y otra. Es decir, el trabajo remoto instaurado durante la pandemia, demandando una respuesta pedagógica desafiante para los docente y directivos, a fin de realizar el monitoreo a la práctica pedagógica, el acompañamiento pedagógico al equipo docente, la planificación y organización escolar, el trabajo colegiado, la planificación de actividades de aprendizaje, la planificación, mediación y retroalimentación; entre otras tareas; las cuales se desarrollaron a distancia a través de las herramientas tecnológicas y virtuales, para lo cual se requería de cierto desarrollo de competencias digitales.

Por último, estos resultados merecen ser considerados en el contexto de las limitaciones provocadas por la pandemia y las acciones metodológicas afrontadas durante el trabajo de campo y el proceso de investigación; es muy probable que afecten significativamente la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos; por cuanto, no existe una investigación perfecta, casi siempre se introducen sesgos, errores y problemas que desvirtúan los hallazgos, y es crucial identificarlas y abordarlas para garantizar que los resultados sean lo más precisos y representativos próximos a la realidad; tales como, el tamaño de la muestra, la subjetividad de las respuestas, el procedimiento del

investigador, el error de interpretación, etc. Por eso, es esencial que, los interesados en investigar esta temática reconozcan y aborden estas limitaciones durante el diseño del estudio y el análisis de datos para mejorar la calidad y la utilidad de sus hallazgos. Implementar prácticas rigurosas y métodos de mitigación adecuados ayuda a asegurar que los resultados sean lo más precisos y representativos posible.

## CONCLUSIONES

1. El nivel de competencias digitales que alcanzaron los docentes y directivos para realizar trabajo remoto en el contexto de la IE Cleofe Arévalo, 2021 fue regular; según el 67% de las apreciaciones (50) de los encuestados; revelándose un cierto manejo y dominio de las competencias digitales al realizar tareas inherentes a los aspectos tecnológicos, pedagógicos, comunicacionales, gestión e investigación.
2. El nivel de trabajo remoto que realizaron los docentes y directivos mediante el uso de competencias digitales en la IE Cleofe Arévalo, 2021 fue regular; según el 64% de las apreciaciones (48) de los encuestados; poniendo de manifiesto una serie de dificultades para realizar monitoreo y acompañamiento pedagógico al equipo docente, planificar y organizar el trabajo; entre otras acciones administrativas y pedagógicas.
3. La competencia digital tecnológica se relaciona en forma directa, baja y muy significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo de La Banda de Shilcayo, 2021; por cuanto, se determinó un ( $Rho=0,297$ ;  $p=0,010<0,01$ ) por eso, se rechazó  $H_0$  y admitió la  $H_1$ . Entonces, a mayor desarrollo de capacidades y manejo de herramientas tecnológicas, mejor será su trabajo pedagógico durante el trabajo remoto y presencial.
4. La competencia digital pedagógica se relaciona en forma mediana, directa y muy significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo de La Banda de Shilcayo, 2021; porque, se estableció un ( $Rho=0,463$ ;  $p=0,000<0,01$ ) por eso, se rechazó  $H_0$  y admitió la  $H_1$ . Es decir, cuanta más habilidad digital en la planificación y enseñanza con las TIC, se producirá un mejor desempeño durante el trabajo remoto y presencial.
5. La dimensión comunicativa de la competencia digital se relaciona de manera significativa, baja y positiva con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo de La Banda de Shilcayo, 2021; pues, se obtuvo un ( $Rho=0,264$ ;  $p=0,022<0,01$ ) por eso, se rechazó  $H_0$  y admitió la  $H_1$ . Es decir, cuanta más habilidad digital mediante las redes sociales y plataformas, se ocasionará un mejor ejercicio de las tareas durante el trabajo remoto y presencial.

6. La competencia digital resolutive se relaciona directa, baja y muy significativa con el trabajo remoto de los docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo, 2021; por cuanto, se calculó un ( $Rho=0,284$ ;  $p=0,013<0,01$ ) por eso, se rechazó  $H_0$  y admitió la  $H_1$ . Es decir, cuanto más conocimiento para resolver problemas técnicos y de conectividad entre otros, se tiende a potenciar el desempeño durante el trabajo remoto y presencial.
7. La dimensión investigativa de la competencia digital no se relaciona en forma significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo, 2021; porque, se determinó un ( $Rho=0,175$ ;  $p=0,134>0,05$ ) por eso, se rechazó  $H_1$  y admitió la  $H_0$ . Es decir, la escasa investigación mediante el uso de las TIC no está produciendo mejoras sustanciales en el trabajo remoto y presencial.
8. La competencia digital se relaciona de forma positiva, baja y muy significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo, 2021; porque se obtuvo un ( $Rho=0,373$  con  $p=0,001<0,01$ ), esto conllevó a rechazar la  $H_0$ . Asimismo, simplemente un 14% del trabajo remoto es manifestado por la competencia digital. Al fortalecer las competencias digitales de docentes y directores, en el diseño de experiencias de aprendizaje y otras acciones pedagógicas, se puede potenciar el trabajo en entornos virtuales y garantizar un mejor trabajo remoto.

## RECOMENDACIONES

A los directivos y docentes de la IE CADELA; así como, a los Especialistas de la UGEL San Martín se recomienda:

1. Gestionar las condiciones técnicas, logísticas y económicas para fortalecer el desarrollo de estas competencias digitales de los docentes y directivos en relación al uso y manejo de las TIC, herramientas tecnológicas para mejorar su trabajo administrativo y pedagógico en lo concerniente a los aspectos tecnológicos, comunicacionales, pedagógicos, gestión e investigación.
2. Implementar acciones de asistencia técnica en gestión escolar y pedagógica de los docentes y directivos; a fin de optimizar el trabajo inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, en los procesos de planificación curricular, mediación y evaluación formativa con énfasis en la retroalimentación; haciendo uso de diversas herramientas tecnológicas y digitales.
3. Potenciar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a la dimensión técnica o tecnológica (uso de plataformas virtuales, diseño de páginas web, uso de software de ofimática, redes sociales, etc.) por cuanto, repercutirá en la mejora del trabajo remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.
4. Potenciar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a la dimensión pedagógica (uso de recursos o herramientas virtuales, sociales, TIC, redes sociales, videos, audios, etc.) que favorezcan el desarrollo del pensamiento crítico en el desarrollo de experiencias de aprendizaje y el trabajo colegiado; por cuanto, trascenderá en la mejora del trabajo remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.
5. Incrementar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a la dimensión comunicativa (Uso de videoconferencias, Chat, Messenger, WhatsApp, correos, foros, mensajes de texto, etc., para comunicarse asincrónica o sincrónica con los estudiantes, familias y colegas); porque, incide en la mejora del trabajo

remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.

6. Desarrollar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a la dimensión resolutive o gestión (integrando el uso de herramientas tecnológicas y las TIC para dinamizar la elaboración, actualización y socialización de los instrumentos de gestión, organización de proyectos, grupos de interaprendizaje, etc.) porque, incide en la mejora del trabajo remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.
7. Desarrollar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a la dimensión investigativa (uso de herramientas tecnológicas y las TIC para buscar información en plataformas y bases de datos, procesamiento e interpretación de datos, difusión de resultados, intercambio de información, etc.) porque, incide en la mejora del trabajo remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.
8. Desarrollar la competencia digital de los docentes y directivos respecto a todas sus dimensiones (técnica, pedagógica, comunicacional, gestión e investigativa) por cuanto, incide favorablemente en la mejora del trabajo remoto inherente al monitoreo y acompañamiento pedagógico; así como, el trabajo colegiado en los procesos de planificación, mediación y evaluación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, R. (2021). Gestión administrativa y educación remota en la institución educativa N° 0050 de Bellavista, San Martín – 2021. Tesis de Maestría [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66029/Aliaga\\_A\\_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66029/Aliaga_A_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armando, G., Gonzales, G. & Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/1115>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020) La opinión de más de 8,000 familias sobre la educación remota durante la pandemia. Disponible en: <https://gestion.pe/blog/bid/2020/06/la-opinion-de-mas-de-8000-familias-sobre-la-educacion-remota-durante-la-pandemia.html/>
- Blau, I. & Shamir-Inbal, T. (2017). Digital Competences and Long-Term ICT Integration in School Culture: The Perspective of Elementary School Leaders. *Education and Information Technologies*, 22, (3), 769-787. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1140511>
- Castañeda, L. (2015). Conferencia inaugural Congreso escolar TIC 2015. Santiago de Compostela
- CEPAL (2020) La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19; disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Comisión Europea. (2007). Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo. [https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad\\_europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1](https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad_europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1)
- Espino, J. (2018). Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima - Perú. <http://200.37.16.212/handle/usmp/4525>
- Falcó, J. M. (2017). Evaluación de la competencia digital docente en la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(4), 73-83. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.4.1359>
- Guizado, F., Menacho, I. & Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamut'ay*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>

- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ªed). McGraw – HILL. México.
- Huamán, L., Torres, L. A., Amancio, A. M., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45 - 59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Krumsvik, R. J. (2009). Situated learning in the network society and the digitised school. *European Journal of Teacher Education*, 32(2), 167-185.
- Lázaro, J. L. y Gisbert, M. (2015). El desarrollo de la competencia digital docente a partir de una experiencia piloto de formación en alternancia en el Grado de Educación. *Educar*, 51(2), 321–348 doi: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.725>
- Lázaro, J. L. y Gisbert, M. (2015). El desarrollo de la competencia digital docente a partir de una experiencia piloto de formación en alternancia en el Grado de Educación. *EDUCAR*, 51(2), 321-348. <http://educar.uab.cat/article/view/v51-n2-lazaro-gisbert>
- Martínez, J., & Garcés, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-16. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4114>
- MINEDU (2003) Ley General de Educación N° 28044. Norma que establece los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora.
- MINEDU (2012) Decreto Supremo N° 011-2012-ED. Reglamento de la Ley General de Educación.
- MINEDU (2020) Resolución Vice Ministerial N° 00093-2020-MIENDU. Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19
- MINEDU (2020) Resolución Vice Ministerial N° 097-2020-MINEDU. "Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19".
- MINEDU (2020) Resolución Vice Ministerial N° 133-2020-MINEDU. "Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica"
- MINEDU (2021). Resolución Viceministerial N° 155-2021-MINEDU - "Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el

desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19”

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2013). *Competencias TIC para el desarrollo profesional docente*. <https://url2.cl/aNkau>
- Moreno, T. (2016) Evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje: reinventar la evaluación en el Aula. UAM, Unidad Cuajimalpa. México.
- Ñaupas, H. Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Pérez, L. (2021). Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%c3%a9rez\\_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59899/P%c3%a9rez_LL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prendes, M., Gutiérrez, I. & Martínez, F. (2018). Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI. RED. <https://doi.org/10.6018/red/56/7>
- Ruiz, C. (2013) *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa Un Enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos*. DANAGA Training and Consulting. USA
- Solís de Ovando, J., & Jara, V. (2019). Competencia digital de docentes de Ciencias de la Salud de una universidad chilena. Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación, (56), 193-211: <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2019.i56.10>
- Tapullima, L. (2021) Gestión de la educación no presencial y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 0003, El Dorado, Saposoa – 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66165/Tapullima\\_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66165/Tapullima_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- TAREA (2020). La promoción 2020. Dificultades y Propuestas. <https://www.tarea.org.pe/modulos/Boletin/tareainforma/boletin218.htm#ayacuc>  
[ho](https://www.tarea.org.pe/modulos/Boletin/tareainforma/boletin218.htm#ayacuc)
- UNESCO. (2018). Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social. [https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-  
empleo-yinclusion-social](https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-yinclusion-social)

## ANEXOS

### Anexo 1: matriz de consistencia

**Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofé Arévalo Del Águila - Banda de Shilcayo, 2021.**

Autor: Br. Hermógenes Barrera Lozano

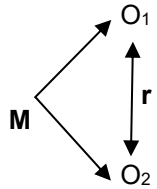
<b>DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.</b> En el contexto de la pandemia de los últimos años; se desconoce el grado de correlación entre el nivel de competencias digitales con el trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la I.E Cleofe Arévalo del Águila.							
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<p><b>VARIABLE 1: COMPETENCIA DIGITAL</b></p> <p><b>Definición conceptual.</b> Es un espectro de competencias que facilitan el uso de los dispositivos digitales, las aplicaciones de la comunicación y las redes para acceder a la información y llevar a cabo una mejor gestión de éstas. Estas competencias permiten crear e intercambiar contenidos digitales, comunicar y colaborar, así como dar solución a los problemas con miras al alcanzar un desarrollo eficaz y creativo en la vida, el trabajo y las actividades sociales en general. (UNESCO, 2018)</p> <p><b>Definición Operacional.</b> En el contexto de la I.E. la gestión es un conjunto de acciones para atender la gestión escolar.</p> <table border="1" data-bbox="961 1289 1871 1338"> <tr> <td>Variable 1</td> <td>Dimensiones</td> <td>Indicadores</td> <td>Escala</td> </tr> </table>	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala				
¿De qué manera se relaciona las competencias digitales con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?	Establecer el grado de relación entre las competencias digitales con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021.	Las competencias digitales se relacionan de manera significativa con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofé Arévalo Del Águila del					

		distrito de La Banda de Shilcayo, 2021.			Manejo de dispositivos tecnológicos (computadora, celular) Manejo de recursos TIC (internet, programas y aplicaciones)	Ordinal
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	Competencia digital	Tecnológica	Manejo de recursos TIC (internet, programas y aplicaciones)	
¿Cuál es el nivel de competencias digitales en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, 2021?	Identificar el nivel de competencias digitales en docentes y directivos en la IE Cleofe Arévalo del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021.	El nivel de competencias digitales en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021; es bajo.		Pedagógica	Uso de recursos tecnológicos en el proceso de EA y gestión del aprendizaje (plataformas virtuales)	
¿Cuál es el nivel de trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, 2021?	Identificar el nivel de trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, 2021.	El nivel de trabajo remoto que realizan los docentes y directivos en la IE Cleofe Arévalo Del Águila del		Comunicativa	Interacción y uso de redes sociales. Comunicación sincrónica y asincrónica.	
				Resolutiva	Gestión de condiciones para el aprendizaje y la enseñanza (gestión escolar)	
				Investigativa	Indagación y procesamiento de información. Divulgación científica	
<b>VARIABLE 2: TRABAJO REMOTO</b>						
<b>Definición conceptual.</b>						
Prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o						

<p>¿De qué manera se relaciona la <b>competencia digital tecnológica</b> con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la <b>competencia digital pedagógica</b> con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre competencia digital tecnológica con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>competencia digital pedagógica</b> con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del</p>	<p>distrito de la Banda de Shilcayo, 2021; es bajo.</p> <p>La <b>competencia digital tecnológica</b> se relaciona de manera significativa con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>La <b>competencia</b></p>	<p>mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo.</p> <p><b>Definición operacional</b></p> <table border="1" data-bbox="940 407 1875 1377"> <thead> <tr> <th data-bbox="940 407 1108 451">Variables</th> <th data-bbox="1108 407 1352 451">Dimensiones</th> <th data-bbox="1352 407 1761 451">Indicadores</th> <th data-bbox="1761 407 1875 451">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="940 451 1108 1377" rowspan="3">Trabajo remoto</td> <td data-bbox="1108 451 1352 594">Monitoreo de la práctica pedagógica</td> <td data-bbox="1352 451 1761 594">Planificación y ejecución del monitoreo y acompañamiento a los docentes.</td> <td data-bbox="1761 451 1875 1377" rowspan="3">Ordinal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 594 1352 919">Acompañamiento pedagógico</td> <td data-bbox="1352 594 1761 919">Asistencia técnica a los docentes en aspectos pedagógicos. Brindar apoyo a formadores y familias en la edificación de acciones educativas virtualmente.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 919 1352 1192">Trabajo colegiado</td> <td data-bbox="1352 919 1761 1192">Reuniones de evaluación y reflexión sobre aspectos pedagógicos. Revisión y reajuste a la planificación y desarrollo de los planes de clases virtual.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1108 1192 1352 1377">Organización y planificación escolar</td> <td data-bbox="1352 1192 1761 1377">Producir instrumentos de gestión. Conformar comisiones de gestión.</td> <td data-bbox="1761 1192 1875 1377"></td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala	Trabajo remoto	Monitoreo de la práctica pedagógica	Planificación y ejecución del monitoreo y acompañamiento a los docentes.	Ordinal	Acompañamiento pedagógico	Asistencia técnica a los docentes en aspectos pedagógicos. Brindar apoyo a formadores y familias en la edificación de acciones educativas virtualmente.	Trabajo colegiado	Reuniones de evaluación y reflexión sobre aspectos pedagógicos. Revisión y reajuste a la planificación y desarrollo de los planes de clases virtual.	Organización y planificación escolar	Producir instrumentos de gestión. Conformar comisiones de gestión.	
Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala															
Trabajo remoto	Monitoreo de la práctica pedagógica	Planificación y ejecución del monitoreo y acompañamiento a los docentes.	Ordinal															
	Acompañamiento pedagógico	Asistencia técnica a los docentes en aspectos pedagógicos. Brindar apoyo a formadores y familias en la edificación de acciones educativas virtualmente.																
	Trabajo colegiado	Reuniones de evaluación y reflexión sobre aspectos pedagógicos. Revisión y reajuste a la planificación y desarrollo de los planes de clases virtual.																
Organización y planificación escolar	Producir instrumentos de gestión. Conformar comisiones de gestión.																	

<p>¿De qué manera se relaciona la <b>competencia digital comunicativa</b> con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>competencia digital comunicativa</b> con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del</p>	<p><b>digital pedagógica</b> se relaciona de manera significativa con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p>			<p>Direccionamiento de las comisiones de gestión.</p> <p>Adaptar temáticas a las peculiaridades y carencias o demandas de los educandos.</p> <p>Previsión de recursos y materiales</p> <p>Planifica criterios de evaluación.</p> <p>Participación e interacción.</p> <p>Acompañamiento cognitivo en el desarrollo de las actividades.</p> <p>Criterios de evaluación.</p> <p>Análisis de evidencias.</p>	
<p>¿De qué manera se relaciona la <b>competencia digital resolutiva</b> con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>competencia digital resolutiva</b> con el trabajo en docentes y</p>	<p>La <b>competencia digital comunicativa</b> se relaciona de manera significativa con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe</p>	<p><b>Escala de medición.</b></p> <p>Para medir ambas variables se empleará una escala ordinal, elaborada en función de la cantidad y valoración de los ítems, tendrá tres categorías</p>			

<p>¿De qué manera se relaciona la <b>competencia digital investigativa</b> con el trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021?</p>	<p>directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>Determinar la relación entre <b>competencia digital investigativa</b> con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p>	<p>Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>La <b>competencia digital resolutive</b> se relaciona de manera significativa con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021</p> <p>La <b>competencia</b></p>	
--	--	--	--

		<p><b>digital investigativa</b> se relaciona de manera significativa con el trabajo en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo Del Águila del distrito de La Banda de Shilcayo, 2021.</p>	
<b>MÉTODO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</b>	
<p><b>Tipo de investigación.</b> Corresponde a una investigación descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, no experimental.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> Se empleará el diseño</p> 	<p><b>Población</b> La población estará conformada por 75 profesionales, entre docentes y directivos de la I.E. CADELA -Banda de Shilcayo.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra estará conformada por todos los docentes y directivos (75)</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos para la recolección de datos</b></p> <p>Para recabar la información sobre las competencias digitales se empleará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado en base a las dimensiones e indicadores.</p> <p>Para recabar la información sobre el desempeño directivo y docente remoto, se empleará como</p>	

<p>correlacional, representado en el siguiente esquema:</p> <p><b>Donde:</b>  M:Muestra representada por docentes y directivos.  r: es la relación entre las variables de estudio.  O<sub>1</sub>: Observaciones correspondientes a las competencias digitales  O<sub>2</sub>: Observaciones correspondiente al desempeño directivo y docente remoto.</p>	<p>de la referida Institución Educativa, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>Se empleará un muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>	<p>técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado en base a las dimensiones e indicadores.</p> <p><b>Técnicas para el procesamiento y análisis de datos</b></p> <p>En el análisis de datos se emplearán técnicas de estadística descriptiva y la prueba estadística de correlación de Pearson, para ello, los datos se organizarán y presentarán en tablas y gráficas. Para el procesamiento se empleará el SPSS.</p>
---	--	---

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos:

### Cuestionario sobre trabajo remoto

Distinguido docente y/o directivo le pido su colaboración para responder el presente cuestionario, cuyo objetivo es recabar información sobre el trabajo remoto en esta fase a distancia en el marco de la estrategia aprendo en casa; cuyas respuestas serán insumo para el trabajo de investigación.

En tal sentido, se presenta una serie de ítem por cada aspecto, los cuales deben ser leídos con atención, luego marque con un aspa (X) la columna (alternativas de respuesta) que mejor se adecue a su opinión. Responda inmediatamente concluida la lectura de la proposición o enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta, sino lo que usted siente, percibe o vivenciado.

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es sobresaliente
<b>D01: MONITOREO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>					
<b>Cómo califica el monitoreo y seguimiento que realizan los directivos al equipo de docentes en relación a los siguientes aspectos:</b>					
1. Verificación y/o consolidado de información sobre el acceso de los estudiantes a la estrategia aprendo en casa.					
2. Identificación y/o priorización de las dificultades que afronta el docente en la implementación de la estrategia aprendo en casa.					
3. Asesoramiento pedagógico al estudiante (mediación) para garantizar el desarrollo de los aprendizajes a distancia.					
4. La retroalimentación al docente reconociendo sus fortalezas y debilidades a través del diálogo reflexivo.					
5. Generación de compromisos de mejora del docente a partir de la reflexión sobre la práctica pedagógica.					
6. Al material de lectura u otros recursos que ofrece el directivo para fortalecer el trabajo remoto del docente.					
<b>D02: ACOPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO AL EQUIPO DOCENTE</b>					
<b>Cómo califica el soporte pedagógico ofrecido por los directivos al equipo de docentes en relación a los siguientes aspectos:</b>					
7. Revisión y contextualización de la planificación de la estrategia aprendo en casa.					

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es sobresaliente
8. La mediación pedagógica a distancia que realiza el docente a los estudiantes					
9. Las experiencias de aprendizaje, materiales y recursos que el MINEDU entrega a través de la estrategia aprendo en casa.					
10. Uso de estrategias de evaluación formativa para el asesoramiento al estudiante.					
11. Elaboración de criterios de evaluación para la retroalimentación al estudiante.					
12. Análisis de evidencias para la retroalimentación al estudiante.					
<b>D03: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR</b>					
13. Cómo considera la revisión y actualización del PEI al contexto de la emergencia sanitaria y la estrategia aprendo en casa realizada por el equipo directivo					
14. Cómo considera la revisión y actualización del PAT al contexto de la emergencia sanitaria y la estrategia aprendo realizada por el equipo directivo.					
15. Cómo considera la revisión y actualización del RI al contexto de la emergencia sanitaria y la estrategia aprendo realizada por el equipo directivo.					
16. Cómo califica la organización del trabajo de los docentes durante la emergencia sanitaria y aislamiento social (Comisiones)					
17. Cómo califica los acuerdos y canales de comunicación establecidos para la coordinación oportuna entre docentes y directivos durante el aislamiento social.					
18. Cómo califica los mecanismos de comunicación con las familias respecto a los horarios y canales de transmisión y los medios de acceso a la estrategia aprendo en casa.					
19. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos a las familias en relación al apoyo que deben ofrecer a sus hijos para que accedan a la estrategia aprendo en casa.					
20. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos y docentes a las familias en relación a la evaluación y el asesoramiento al estudiante.					
21. Cómo califica las orientaciones ofrecidas por los directivos y/o docentes a las familias en relación a la organización y/o elaboración del portafolio.					
<b>D04: TRABAJO COLEGIADO</b>					

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es sobresaliente
22. Cómo considera los espacios generados por los directivos para el trabajo colegiado a distancia.					
23. Cómo califica a las reuniones de trabajo colegiado que ha realizado los directivos a nivel de la I.E.					
24. Cómo considera la participación de los docentes en los espacios virtuales de trabajo colaborativo (reuniones con propósitos pedagógicos) implementado por los directivos.					
25. Cómo califica los acuerdos y/o compromisos de mejora de la práctica docente que asumen durante el trabajo colegiado.					
<b>D05: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE</b>					
<b>Cómo califica las acciones de planificación que realiza el docente en el marco de la estrategia aprendo en casa en relación a los siguientes aspectos:</b>					
26. Contextualización de las actividades y/o experiencias a desarrollar de acuerdo a las características y necesidades de los estudiantes.					
27. Presentación precisa y clara del logro de aprendizaje y producto según la experiencia de aprendizaje. .					
28. Establecimiento del reto de la actividad y las evidencias en concordancia con el propósito de aprendizaje, contexto y conectividad de sus estudiantes.					
29. Elaboración y/o uso de materiales educativos para el desarrollo de la actividad.					
30. Planificación y/o utilización de recursos educativos y medios virtuales en el desarrollo de la actividad.					
31. Planteamiento y/o elaboración de criterios de evaluación de acuerdo al propósito de aprendizaje, evidencias y situación.					
<b>D06: MEDIACIÓN DIDÁCTICO PEDAGÓGICA</b>					
<b>Cómo califica las acciones de mediación pedagógica que realiza el docente en el marco de la estrategia aprendo en casa en relación a los siguientes aspectos:</b>					
32. Control y registro de asistencia de los estudiantes según sus condiciones de conectividad y acceso a los medios de comunicación.					
33. Promoción de la participación activa en escenarios diversos (a distancia, semipresencial o presencial) de los estudiantes para brindar apoyo pedagógico que requieren durante el proceso.					
34. Generación de un clima de acogida o soporte emocional y socio afectivos, según las necesidades o intereses de los estudiantes.					

DIMENSIONES E ÍTEMS	Es ineficiente	Requiere mejorar	Es aceptable	Es eficiente	Es sobresaliente
35. Elaboración de un cronograma y/o planificador para el asesoramiento a los estudiantes en las actividades de aprendizaje en función a la conectividad con que estos cuentan.					
36. Comunicación de logros y dificultades sobre el progreso del aprendizaje del estudiante de manera periódica.					
<b>D07: RETROALIMENTACIÓN A DISTANCIA</b>					
<b>Cómo califica o considera las acciones que realiza el docente durante la retroalimentación al estudiante en el marco de la estrategia aprendo en casa en relación a los siguientes aspectos:</b>					
37. Socialización y/o comunicación de los criterios de evaluación a los estudiantes.					
38. Recojo y análisis de evidencias de aprendizaje de los estudiantes considerando los criterios establecidos y uso de diversas técnicas, instrumentos y herramientas digitales.					
39. Ejecución de la retroalimentación en relación a los criterios establecidos considerando la conectividad de los estudiantes.					
40. Uso del error como oportunidad de aprendizaje, al hacer preguntas, generando la autorreflexión del estudiante sobre lo que ha logrado y/o que necesita mejorar.					

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!

## CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE

**INSTRUCCIONES:** Estimado colega y/o directivo, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre las competencias digitales con fines exclusivamente académicos. Se exhorta a responder con honestidad y sinceridad, marcando con un aspa (X) en la casilla que considere su apreciación. Hay cinco opciones de respuesta: Muy poco, poco, algo, bastante, mucho.

DIMENSIONES E ÍTEMS	Nunca	Casi	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>D01: DIMENSIÓN TECNOLÓGICA</b>					
1. Creo y/o diseño páginas personalizadas: web, blog, wiki, portafolios digitales, etc. con fines educativos o pedagógicos.					
2. Empleo equipos de cómputo de escritorio y portátiles (computadoras, smartphones, tablets, entre otros) para realizar mi trabajo remoto.					
3. Uso software de procesadores de texto (Word) para el diseño de contenidos.					
4. Uso software para hojas de cálculo (Excel) aplicando fórmulas y formatos					
5. Manejo las herramientas de formato y edición del Microsoft Power Point para elaborar presentaciones multimedia.					
6. Utilizo programas y/o aplicaciones multimedia (texto, audio y video) para mejorar mi trabajo técnico pedagógico y/o administrativo.					
7. Identifico los diversos puertos de entrada y salida de un equipo de cómputo (HDMI, VGA, USB, entre otros)					
8. Utilizo las redes sociales (whatsapp, Facebook, Instagram, etc.) en el trabajo directivo o docente.					
9. Utilizo y manejo plataformas virtuales (Zoom, Meet, Skype) para mi práctica pedagógica o directiva.					
10. Utilizo recursos virtuales para almacenar y/o compartir información (Google Drive, Dropbox) de interés personal e institucional o de mis estudiantes					
11. Configuro dispositivos periféricos de la computadora (proyectores, impresoras, audio, entre otros)					
<b>D02: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>					
12. Utilizo recursos tecnológicos virtuales que promuevan la participación durante las reuniones de trabajo o experiencias de aprendizaje con los estudiantes. (formularios, mentimeter, etc.)					
13. Utilizo herramientas sociales y colaborativas (blogs, foros, chats...) para que mis colegas y/o estudiantes intercambien opiniones e informaciones y aprendan.					

14. Utilizo herramientas sociales y colaborativas (blogs, foros, chats...) para que mis colegas y/o estudiantes desarrollen el pensamiento crítico durante el trabajo colegiado o experiencias de aprendizaje.					
15. Promuevo el trabajo en equipo y colaboro con otros colegas y/o estudiantes utilizando herramientas TIC					
16. Elaboro materiales para mis colegas y/o estudiantes utilizando los recursos tecnológicos y las bondades de las TIC.					
17. Promuevo la evaluación y reflexión utilizando recursos tecnológicos (videos, imágenes, audios, etc.) durante el trabajo colegiado, reuniones o clases					
18. Realizo la retroalimentación con mis colegas y/o estudiantes después de un proceso acompañamiento, utilizando recursos tecnológicos.					
<b>D03: DIMENSIÓN COMUNICATIVA</b>					
19. Utilizo las TIC para comunicarme de manera sincrónica (Videoconferencias, Chat, Messenger, WhatsApp) con los colegas, padres de familia y/o estudiantes.					
20. Utilizo las TIC para comunicarse de manera asincrónica (correos, foros, mensajes de texto) con mis estudiantes, familias y colegas.					
21. Utilizo netiqueta en las redes sociales y reuniones virtuales con mis colegas, padres de familia y/o estudiantes.					
22. Promuevo el trabajo cooperativo con mis colegas y/o estudiantes mediados por las TIC.					
23. Comparto información de interés a través de las redes sociales, respetando las normas éticas y de propiedad intelectual.					
24. Comparto material didáctico con mis colegas en entornos virtuales (foros, redes sociales, blogs, páginas).					
25. Utilizo entornos virtuales para generar mensajes multimedia para la Comunicación con los colegas y/o padres de familia.					
<b>D04: DIMENSIÓN DE GESTIÓN o RESOLUTIVA</b>					
26. Organizo actividades propias del quehacer educativo mediante el uso de las TIC.					
27. Integro las TIC para dinamizar la elaboración y/o actualización y socialización de diversos documentos de gestión a nivel de la I.E.					
28. Identifico elementos de la gestión escolar que pueden ser mejorados con el uso de las TIC.					
29. Participo en la organización y desarrollo de proyectos educativos que involucran las TIC (Aniversario, concursos virtuales, etc.)					
30. Coordino y organizo grupos de interaprendizaje con mis colegas para mejorar el trabajo remoto y/o nuestras prácticas pedagógicas o de gestión.					
<b>D05: DIMENSIÓN INVESTIGATIVA</b>					
31. Utilizo las TIC para registrar y hacer monitoreo y acompañamiento a los docentes y/o estudiantes.					
32. Busco y analizo información pedagógica, normatividad, disponible en fuentes institucionales de interés (MINEDU, PerúEduca)					

33. Interpreto información o resultados de investigaciones sobre temas educativos de actualidad (trabajo remoto, covid19, etc.) publicada en diversos formatos digitales					
34. Difundo informaciones, comunicados, normas o resultados de investigaciones sobre temas educativos, utilizando herramientas TIC.					
35. Intercambio información, experiencias e investigaciones en grupos de facebook y whatsapp.					
36. Reúno información digital necesaria de páginas de Internet para su uso en actividades académicas.					

¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!

### Anexo 3: informes de opiniones calificadas

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

##### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo**  
 Grados Académicos : **Magister en Ciencias de la Educación**  
 Institución donde labora/Cargo : **IE N° 0705 – Juanita del Carmen Sánchez Rojas - T**  
 Instrumento : **Cuestionario sobre trabajo remoto**  
 Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: <b>trabajo remoto</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>trabajo remoto</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>trabajo remoto</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>43</b>	

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y el propósito de la investigación; por tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Excelente (4,3 puntos)**

Tarapoto, 15 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - TARPOTO  
 LE 0705 JUANITA DEL CARMEN SÁNCHEZ ROJAS  
  
 Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo  
 SUB DIRECTOR

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Mag. Richard Harold Guerra Hidalgo**  
 Grados Académicos : **Magister en Ciencias de la Educación**  
 Institución donde labora/Cargo : **IE N° 0705 – Juanita del Carmen Sánchez Rojas - T**  
 Instrumento : **Cuestionario sobre competencias digitales**  
 Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: <b>competencias digitales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>competencias digitales</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>competencias digitales</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es coherente con la técnica y el propósito de la investigación; por tanto, es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **Bueno (4,3 puntos)**

Tarapoto, 15 de junio de 2022



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - TARAPOTO  
 LE 0705 JUANITA DEL CARMEN SÁNCHEZ ROJAS

*[Firma]*  
 Mg. Richard Harold Guerra Hidalgo  
 SUB DIRECTOR

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**

Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa

Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín

Instrumento : Cuestionario sobre trabajo remoto

Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1)    DEFICIENTE (2)    ACEPTABLE (3)    BUENA (4)    EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: <b>trabajo remoto</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>trabajo remoto</b>				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>trabajo remoto</b>				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
<b>TOTAL</b>						<b>41</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN :            Muy bueno (4,1 puntos)**

Moyobamba, mayo de 2022

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPPe N° 357054

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo**

Grados Académicos : Doctor en Ciencias de la Educación / Magister en Gestión y Docencia Educativa

Institución donde labora/Cargo : EPG – UCV Tarapoto/ Docente de Investigación/DRE San Martín

Instrumento : Cuestionario sobre **competencias digitales**

Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>				
CLARIDAD					x
OBJETIVIDAD					x
ACTUALIDAD					x
ORGANIZACIÓN				x	
SUFICIENCIA					x
INTENCIONALIDAD					x
CONSISTENCIA					x
COHERENCIA				x	
METODOLOGÍA					5
PERTINENCIA					x
<b>TOTAL</b>					<b>42</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia una sistematicidad aceptable en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,2 puntos)**

Moyobamba, mayo de 2022

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 CPPe N° 357054

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **M.Sc. José Leoncio Barbarán Mozo**  
 Grados Académicos : **Maestro en Ciencias de la Educación**  
 Institución donde laboral/Cargo : **UNTRM - Amazonas**  
 Instrumento : **Cuestionario sobre trabajo remoto**  
 Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1)    DEFICIENTE (2)    ACEPTABLE (3)    BUENA (4)    EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales y las opciones de respuesta					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables y dimensiones: <b>trabajo remoto</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>trabajo remoto</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan o se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>trabajo remoto</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
<b>TOTAL</b>						<b>48</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente sistematicidad en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN :            Muy bueno (4,8 puntos)**

Chachapoyas, junio de 2022

  
 José L. Barbarán Mozo  
 DNI 01162367

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **M.Sc. José Leoncio Barbarán Mozo**  
 Grados Académicos : **Maestro en Ciencias de la Educación**  
 Institución donde labora/Cargo : **UNTRM - Amazonas**  
 Instrumento : **Cuestionario sobre competencias digitales**  
 Autor del instrumento : **Br. Hermógenes Barrera Lozano**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)
<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>				
CLARIDAD					X
OBJETIVIDAD				X	
ACTUALIDAD					X
ORGANIZACIÓN					X
SUFICIENCIA					X
INTENCIONALIDAD				X	
CONSISTENCIA					X
COHERENCIA				X	
METODOLOGÍA					X
PERTINENCIA					X
<b>TOTAL</b>					<b>47</b>

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

El instrumento materia de revisión, evidencia una sistematicidad aceptable en sus diferentes criterios e ítems respecto a los indicadores y dimensiones de la variable de estudio; por tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones indicadas.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN : Muy bueno (4,7 puntos)**

Chachapoyas, junio de 2022

  
 José L. Barbarán Mozo  
 DNI 01162367

## Anexo 4: Calculo de validez y confiabilidad de los instrumentos

### VALDEZ DE CONTENIDO CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Media	N° de expertos	V de Aiken
Claridad	4	3	5	12	4.00	3	0.75
Objetividad	4	4	5	13	4.33	3	0.83
Actualidad	4	5	5	14	4.67	3	0.92
Organización	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Suficiencia	4	5	5	14	4.67	3	0.92
Intencionalidad	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Consistencia	4	4	5	13	4.33	3	0.83
Coherencia	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Metodología	4	4	5	13	4.33	3	0.83
Pertinencia	4	4	5	13	4.33	3	0.83
<b>Puntaje total</b>	43	41	48			<b>IVC</b>	<b>0.85</b>

Fórmula 1: Coeficiente V de Aiken

Donde:

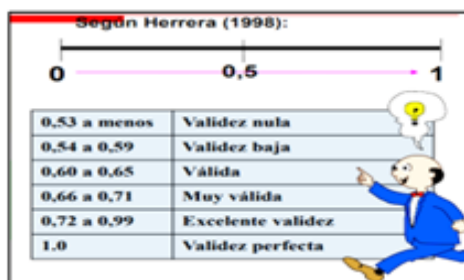
V = Coeficiente V de Aiken

$\bar{X}$  = Media de las calificaciones de todos los jueces.

I = Calificación mínima.

k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

Según Herrera (1998):



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

$$V = \frac{\bar{X} - I}{k}$$

Por ejemplo: si las alternativas para calificar el ítem fueron dicotómicas (no o sí), puede asignarse un valor de 0 para no y un valor de 1 para sí, pudiendo ser también 1 para no y 2 para sí. Del mismo modo, si se empleó una escala likert para las calificaciones se procederá de forma similar, de esta manera, para la siguiente escala de calificación: ítem malo (1), ítem regular (2), ítem bueno (3) e ítem excelente (4), se observa que la calificación mínima es 1 y la calificación máxima es 4, entonces el valor k sería  $4 - 1 = 3$ .

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO REMOTO

### CRITERIOS

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	SUMA
Experto 1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
Experto 2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
Experto 3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
Varianza	0.67	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	8.67

Sumatoria Varianza 2.67  
 Varianza total 8.67

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa de Crombach= 0.77



La fórmula es como sigue:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_T^2 - \sum S_i^2}{S_T^2}$$

En donde:

$\alpha$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_T^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento posee una confiabilidad alta o es muy fiable

## VALDEZ DE CONTENIDO CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIGITALES

CRITERIOS DE VALIDACIÓN	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Suma	Media	Nº de expertos	V de Aiken
Claridad	4	4	5	13	4.33	3	0.83
Objetividad	5	4	4	13	4.33	3	0.83
Actualidad	4	5	5	14	4.67	3	0.92
Organización	4	3	5	12	4.00	3	0.75
Suficiencia	4	5	5	14	4.67	3	0.92
Intencionalidad	4	4	4	12	4.00	3	0.75
Consistencia	5	4	5	14	4.67	3	0.92
Coherencia	4	3	4	11	3.67	3	0.67
Metodología	4	5	5	14	4.67	3	0.92
Pertinencia	4	4	5	13	4.33	3	0.83
<b>Puntaje total</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>47</b>			<b>IVC</b>	<b>0.83</b>

Fórmula 1: Coeficiente V de Aiken

Donde:

V = Coeficiente V de Aiken

$\bar{X}$  = Media de las calificaciones de todos los jueces.

l = Calificación mínima.

k = es la resta de la calificación máxima menos la calificación mínima.

Según Herrera (1998):



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1,0	Validez perfecta

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Por ejemplo: si las alternativas para calificar el ítem fueron dicotómicas (no o sí), puede asignarse un valor de 0 para no y un valor de 1 para sí, pudiendo ser también 1 para no y 2 para sí. Del mismo modo, si se empleó una escala likert para las calificaciones se procederá de forma similar, de esta manera, para la siguiente escala de calificación: ítem malo (1), ítem regular (2), ítem bueno (3) e ítem excelente (4), se observa que la calificación mínima es 1 y la calificación máxima es 4, entonces el valor k sería  $4 - 1 = 3$ .

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIGITALES

### CRITERIOS

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	SUMA
Experto 1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
Experto 2	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	41
Experto 3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
Varianza	0.22	0.22	0.22	0.67	0.22	0.00	0.22	0.22	0.22	0.22	6.89

Sumatoria Varianzas: 2.44  
 Varianza total: 6.89

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa de Crombach = 0.72



La fórmula es como sigue:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \frac{S_T^2 - \sum S_i^2}{S_T^2}$$

En donde:

$\alpha$  = coeficiente de confiabilidad;

$n$  = número de ítems;

$S_T^2$  = varianza total de la prueba; y

$\sum S_i^2$  es la suma de las varianzas individuales de los ítems.

El instrumento posee una confiabilidad alta o es muy fiable

## Anexo 5: Constancia de ejecución del proyecto



### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA I.E. "CLEOFÉ AREVALO DEL ÁGUILA"

AUTORIZA:

A **Hermógenes Barrera Lozano**, estudiante de Maestría en Ciencias de la Comunicación con mención "GESTIÓN EDUCATIVA" en la Facultad de Educación y Humanidades sede Tarapoto de la **Universidad Nacional de San Martín**, para realizar la investigación de su tesis titulada: "**Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la I.E. "Cleofé Arévalo Del Águila", Banda de Shilcayo - 2021**", a quien se le debe brindar las facilidades del caso para el logro de lo propuesto.

Se expide la siguiente Constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

La Banda de Shilcayo, 15 de octubre 2022.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
I.E. "CLEOFÉ AREVALO DEL ÁGUILA"  
Prof. Fredy Hidalgo Satalaya  
DIRECTOR

## Anexo 6: Base de datos

N°	COMPETENCIA DIGITAL						TRABAJO REMOTO							
	Tecnológica	Pedagógica	Comunicativa	Gestión	Investigativa	TOTAL	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Planificación y organización escolar	Trabajo colegiado	Organización y planificación escolar	Planificación de actividades de aprendizaje	Mediación Pedagógica	Retroalimentación	TOTAL
1	41	21	22	16	16	116	9	9	16	11	12	12	9	78
2	29	19	12	11	18	89	6	9	9	7	12	10	12	65
3	38	21	14	17	14	104	12	12	27	8	14	15	8	96
4	31	22	21	11	14	99	18	18	19	15	18	15	12	115
5	32	25	24	13	21	115	18	18	22	13	18	15	12	116
6	27	15	21	15	18	96	18	18	27	8	18	10	8	107
7	39	22	20	20	24	125	16	14	26	11	17	12	12	108
8	22	14	15	11	15	77	4	4	5	8	12	10	6	49
9	23	13	10	6	11	63	10	12	16	7	7	6	6	64
10	28	17	17	17	20	99	9	12	10	6	7	6	5	55
11	27	16	11	10	12	76	12	10	11	9	15	13	10	80
12	22	29	25	17	16	109	18	18	18	13	18	15	12	112
13	24	16	21	14	12	87	13	14	21	15	11	11	8	93
14	22	15	17	13	16	83	13	12	16	10	12	7	9	79
15	22	14	18	10	12	76	13	6	9	12	11	5	4	60
16	32	15	24	12	21	104	18	18	20	13	18	15	12	114
17	11	7	11	5	9	43	12	6	11	8	9	5	8	59
18	20	12	22	14	24	92	4	9	11	8	10	7	6	55
19	35	19	14	18	19	105	10	11	12	10	10	9	11	73

N°	COMPETENCIA DIGITAL						TRABAJO REMOTO							
	Tecnológica	Pedagógica	Comunicativa	Gestión	Investigativa	TOTAL	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Planificación y organización escolar	Trabajo colegiado	Organización y planificación escolar	Planificación de actividades de aprendizaje	Mediación Pedagógica	Retroalimentación	TOTAL
20	40	18	14	18	12	<b>102</b>	10	11	12	8	12	10	8	<b>71</b>
21	21	15	14	12	12	<b>74</b>	10	11	14	8	9	0	8	<b>60</b>
22	36	16	14	14	14	<b>94</b>	10	11	12	8	9	10	8	<b>68</b>
23	25	16	12	16	18	<b>87</b>	10	16	12	12	10	10	8	<b>78</b>
24	20	12	13	7	12	<b>64</b>	3	5	16	6	12	3	3	<b>48</b>
25	28	16	14	12	11	<b>81</b>	12	12	16	10	12	10	9	<b>81</b>
26	37	27	27	20	24	<b>135</b>	7	6	16	8	6	7	4	<b>54</b>
27	28	15	17	12	15	<b>87</b>	5	5	10	7	8	8	5	<b>48</b>
28	39	24	26	18	22	<b>129</b>	10	8	13	8	9	10	5	<b>63</b>
29	37	28	24	18	22	<b>129</b>	12	12	14	10	10	10	12	<b>80</b>
30	35	18	20	15	23	<b>111</b>	12	12	15	5	12	10	8	<b>74</b>
31	24	19	23	12	14	<b>92</b>	7	10	7	6	11	8	8	<b>57</b>
32	24	28	28	20	22	<b>122</b>	8	9	16	8	8	5	4	<b>58</b>
33	31	21	22	16	16	<b>106</b>	<b>9</b>	9	16	11	12	9	9	<b>75</b>
34	29	19	12	11	18	<b>89</b>	6	9	9	7	12	10	12	<b>65</b>
35	38	21	14	17	14	<b>104</b>	12	12	27	8	14	15	8	<b>96</b>
36	31	22	21	15	16	<b>105</b>	18	18	19	13	18	15	12	<b>113</b>
37	28	25	24	13	21	<b>111</b>	18	18	22	13	18	15	12	<b>116</b>
38	27	15	21	15	18	<b>96</b>	18	18	27	8	18	10	8	<b>107</b>
39	29	22	26	15	24	<b>116</b>	16	14	26	11	17	12	12	<b>108</b>
40	22	14	15	11	15	<b>77</b>	8	8	8	10	12	10	6	<b>62</b>

N°	COMPETENCIA DIGITAL						TRABAJO REMOTO							
	Tecnológica	Pedagógica	Comunicativa	Gestión	Investigativa	TOTAL	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Planificación y organización escolar	Trabajo colegiado	Organización y planificación escolar	Planificación de actividades de aprendizaje	Mediación Pedagógica	Retroalimentación	TOTAL
41	23	13	10	6	11	<b>63</b>	10	12	16	7	7	6	6	<b>64</b>
42	28	17	17	17	20	<b>99</b>	9	12	10	8	12	6	8	<b>65</b>
43	27	16	11	10	12	<b>76</b>	12	10	11	9	15	13	10	<b>80</b>
44	28	25	15	17	21	<b>106</b>	18	18	18	13	18	15	12	<b>112</b>
45	24	16	21	14	12	<b>87</b>	13	14	21	15	11	11	8	<b>93</b>
46	22	15	17	13	16	<b>83</b>	13	12	16	10	12	7	9	<b>79</b>
47	22	14	18	10	12	<b>76</b>	13	6	9	4	6	5	4	<b>47</b>
48	24	18	24	17	21	<b>104</b>	18	18	20	13	18	15	12	<b>114</b>
49	11	7	11	5	9	<b>43</b>	12	6	11	8	9	5	8	<b>59</b>
50	20	12	22	14	24	<b>92</b>	4	9	11	8	10	7	6	<b>55</b>
51	35	19	14	18	19	<b>105</b>	10	11	12	12	8	9	12	<b>74</b>
52	40	18	14	18	22	<b>112</b>	10	11	12	11	12	10	10	<b>76</b>
53	38	23	14	18	21	<b>114</b>	18	18	20	13	18	15	10	<b>112</b>
54	36	22	14	18	24	<b>114</b>	10	11	12	12	12	10	8	<b>75</b>
55	36	22	12	16	24	<b>110</b>	10	11	12	8	9	10	12	<b>72</b>
56	20	12	13	18	12	<b>75</b>	10	5	16	13	12	3	3	<b>62</b>
57	28	16	14	12	11	<b>81</b>	12	12	16	10	12	10	9	<b>81</b>
58	37	27	27	20	24	<b>135</b>	18	18	16	15	12	15	10	<b>104</b>
59	28	15	17	12	15	<b>87</b>	5	5	10	7	8	8	5	<b>48</b>
60	39	24	26	18	22	<b>129</b>	10	8	13	8	9	10	5	<b>63</b>
61	37	28	24	18	22	<b>129</b>	12	18	20	13	12	15	10	<b>100</b>

N°	COMPETENCIA DIGITAL						TRABAJO REMOTO							
	Tecnológica	Pedagógica	Comunicativa	Gestión	Investigativa	TOTAL	Acompañamiento pedagógico al equipo docente	Planificación y organización escolar	Trabajo colegiado	Organización y planificación escolar	Planificación de actividades de aprendizaje	Mediación Pedagógica	Retroalimentación	TOTAL
62	35	18	20	15	23	<b>111</b>	12	12	15	5	12	10	8	<b>74</b>
63	36	19	23	12	19	<b>109</b>	7	10	7	6	11	8	8	<b>57</b>
64	26	21	18	15	24	<b>104</b>	18	18	20	13	18	15	4	<b>106</b>
65	39	24	26	18	22	<b>129</b>	18	18	20	13	18	15	5	<b>107</b>
66	30	28	22	16	22	<b>118</b>	12	12	14	8	10	6	8	<b>70</b>
67	35	18	20	15	23	<b>111</b>	12	12	15	5	12	10	8	<b>74</b>
68	36	19	23	12	19	<b>109</b>	7	10	7	6	11	8	8	<b>57</b>
69	34	28	28	20	20	<b>130</b>	18	18	20	13	18	15	4	<b>106</b>
70	41	21	22	16	16	<b>116</b>	<b>9</b>	9	16	11	12	9	9	<b>75</b>
71	29	19	12	11	18	<b>89</b>	6	9	9	7	12	10	12	<b>65</b>
72	38	21	14	17	14	<b>104</b>	12	12	27	8	14	15	8	<b>96</b>
73	31	18	21	15	14	<b>99</b>	18	18	19	13	18	15	12	<b>113</b>
74	32	25	24	13	21	<b>115</b>	18	18	22	13	18	15	12	<b>116</b>
75	27	15	21	15	18	<b>96</b>	18	18	15	8	18	10	8	<b>95</b>

# Hermógenes Barrera Lozano

## Competencia digital y trabajo remoto en docentes y directivos de la IE Cleofe Arévalo del Águila, Banda de Shilcayo – 2021

Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:533586719

Fecha de entrega

27 nov 2025, 14:21 GMT-5

Fecha de descarga

27 nov 2025, 14:32 GMT-5

Nombre del archivo

INFORME DE Tesis Hermógenes Final.pdf

Tamaño del archivo

2.1 MB

102 páginas

26.051 palabras

149.893 caracteres




## 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.