

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



GESTIÓN INSTITUCIONAL Y TRABAJO REMOTO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE,
PUCALLPA – 2022.

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

FREDY FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

PUCALLPA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12:00 horas, de día 25 de enero, ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Freysi Lilian Ling Villacruz Presidente
Dra. Llesica Sonia Ramirez Secretario
Mg. Adan Aparcana Laura Vocal

El aspirante al GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS en:
Educacion

Mención: Gestión Educativa
Don(ña) Fredy Fernandez Martinez

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

Gestión Institucional y trabajo remoto docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe Pucallpa 2022

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las observaciones siguientes:

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciseis (16)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 13:20 horas del 25 de enero del 2024.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N° V/0660-2023 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

“GESTIÓN INSTITUCIONAL Y TRABAJO REMOTO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE, PUCALLPA – 2022”

Autor(es) : FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, FREDY
 Facultad : ESCUELA DE POSGRADO
 Escuela : MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA
 Asesor(a) : Mg. TAFUR FLORES, GENI LLERMÉ

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 02/11/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Fredy Fernandez Martinez
 Autor de la tesis titulada: "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe Pucallpa - 2022"
 Sustentada el año 2024
 Asesor(a): Dra. Tanya Flores Geni Herme
 Escuela de Posgrado
 Maestría: EN EDUCACIÓN
 Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 01 / 2024

Email: FernandezFredy1@gmail.com Firma: [Firma]
 Teléfono: 965966081 DNI: 40013531

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi madre Celia por su dedicación desde pequeño a mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali (UNU), mi alma mater, por su compromiso con la educación inclusiva y por ser un faro de luz en el panorama de la educación universitaria en la región centro-oriental del Perú. Desde su fundación el 18 de diciembre de 1979, esta universidad ha sido el hogar académico de innumerables Ucayalinos, quienes han trabajado incansablemente por el desarrollo de un departamento en gestación.

Además, me gustaría destacar el papel fundamental que la UNU ha desempeñado en la formación de profesionales con la noble misión de brindar acceso a una educación de calidad para todos los ciudadanos del país. Gracias a la educación impartida en esta institución, hemos sido capaces de desarrollar nuestro potencial desde temprana edad, convirtiéndonos en ciudadanos que valoran nuestra cultura, conocen nuestros derechos y responsabilidades, y contribuyen de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales para el desarrollo de nuestras comunidades y del país en su conjunto.

Es por todo esto que siento una profunda gratitud hacia la Universidad Nacional de Ucayali, por su inquebrantable compromiso con la excelencia académica y por su dedicación a la formación de líderes y ciudadanos comprometidos con el desarrollo del país.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022. Las dos variables en estudio fueron la gestión institucional y trabajo remoto. Se trabajó con una población de 75 participantes miembros de la institución educativa nuestra señora de Guadalupe. A los miembros de la institución educativa en mención se les aplicó el cuestionario de recolección de datos tanto para la variable gestión institucional y la variable trabajo remoto. La investigación concluye que, existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Palabras clave: Gestión institucional, Trabajo remoto, Clima institucional.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between institutional management and remote teaching work at the educational institution "Nuestra Señora de Guadalupe", Pucallpa - 2022. The two variables under study were institutional management and remote work. The research was conducted with a population of 75 participants who were members of the educational institution "Nuestra Señora de Guadalupe". Data collection questionnaires were administered to the members of the educational institution regarding both institutional management and remote work. The research concludes that there is a significant relationship between institutional management and remote teaching work at the educational institution "Nuestra Señora de Guadalupe", Pucallpa - 2022.

Keywords: Institutional management, Remote work, Institutional climate.

INTRODUCCIÓN

La tesis, Titulada “Gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022”, permite determinar la relación que existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022, en aras de la mejora educativa actual.

El presente trabajo de investigación se desarrolla bajo la interrogante: ¿Qué relación existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?, debido a ello se generaron objetivos e hipótesis investigativas, fundamentadas en líneas de investigación similares, teorías, enfoques y estudios realizados.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado en cinco capítulos. El primer capítulo aborda descripción del problema, formulación del problema, objetivo general y objetivos específicos, hipótesis y/o sistema de hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones; el segundo capítulo trata sobre los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicas; el tercer capítulo aborda el tipo de investigación, diseño y esquema de la investigación, población y muestra, instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos; en el cuarto capítulo se presentan los resultados; el quinto capítulo contiene la discusión de resultados, conclusiones, sugerencias. Luego se desarrollan dos apartados, el primero es el de las referencias bibliográficas y, el segundo, de los anexos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
ÍNDICE	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
CAPÍTULO I	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivo General y objetivos específicos	17
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	18
1.5. Variables	19
1.6. Justificación e importancia	20
1.7. Viabilidad	21
1.8. Limitaciones	22
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	24
2.2 Bases Teóricas.....	37
2.3 Definiciones conceptuales	48
2.4 Bases epistémicos	49
CAPÍTULO III	52
MARCO METODOLÓGICO	52
3.1 Tipo de investigación.....	52
3.2 Diseño y esquema de la investigación	52
3.3 Población y muestra	53
3.4 Instrumentos de recolección de datos	54
3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	55
CAPÍTULO IV	57

RESULTADOS	57
4.1. Resultados	57
4.2. Hipótesis general de la investigación	70
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	84
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de variables.....	19
Tabla 2. Población de estudio.....	54
Tabla 3. Muestra de estudio.....	54
Tabla 4. Liderazgo Directivo	57
Tabla 5. Planificación estratégica	58
Tabla 6. Evaluación de la gestión	59
Tabla 7. Clima institucional	60
Tabla 8. Capacitación del personal	61
Tabla 9. Desempeño Docente	62
Tabla 10. Variable 01 Gestión institucional	63
Tabla 11. Compromiso organizacional.....	64
Tabla 12. Planeación del trabajo remoto	65
Tabla 13. Autoevaluación del trabajo remoto.....	66
Tabla 14. Prueba piloto del trabajo remoto	67
Tabla 14. Aprobación y adopción del trabajo remoto	68
Tabla 16. Variable trabajo remoto.....	69
Tabla 17. Nivel de correlación de gestión institucional y trabajo remoto.....	70
Tabla 18. Nivel de correlación de liderazgo directivo y trabajo remoto	71
Tabla 19. Nivel de correlación planificación estratégica y trabajo remoto	72
Tabla 20. Nivel de correlación entre evaluación de la gestión y trabajo remoto	73
Tabla 21. Nivel de correlación entre clima institucional y trabajo remoto	74
Tabla 22. Nivel de correlación entre capacitación del personal y trabajo remoto	75
Tabla 23. Nivel de correlación entre desempeño docente y trabajo remoto.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo Directivo	57
Figura 2. Planificación estratégica.....	58
Figura 3. Evaluación de la gestión	59
Figura 4. Clima institucional	60
Figura 5. Capacitación del personal.....	61
Figura 6. Desempeño docente.....	62
Figura 7. Variable 01 Gestión institucional.....	63
Figura 8. Compromiso organizacional	64
Figura 9. Planeación del trabajo remoto.....	65
Figura 10. Autoevaluación del trabajo remoto.....	66
Figura 11. Prueba piloto del trabajo remoto.....	67
Figura 12. Aprobación y adopción del trabajo remoto	68
Figura 13. Variable trabajo remoto	69

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El problema de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa nuestra señora de Guadalupe" se refiere a la necesidad de explorar cómo la gestión institucional puede apoyar eficazmente el trabajo remoto de los docentes en una institución educativa.

Con la pandemia de COVID-19, muchas instituciones educativas se han visto obligadas a adoptar el trabajo remoto como una forma de continuar brindando educación a sus estudiantes. Sin embargo, el trabajo remoto plantea desafíos únicos para los docentes, que deben adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza, así como mantener una conexión significativa con sus estudiantes.

En este contexto, es importante investigar cómo la gestión institucional puede apoyar el trabajo remoto de los docentes. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que faciliten la comunicación y la colaboración en línea, la capacitación y el apoyo técnico para los docentes, y la implementación de sistemas de monitoreo y evaluación para garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad.

El problema de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" busca abordar las preguntas de cómo las instituciones educativas pueden adaptarse y apoyar efectivamente el trabajo remoto de los docentes para garantizar la continuidad de la educación y el aprendizaje de los estudiantes en un entorno en línea.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?
- ¿Qué relación existe entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?
- ¿Qué relación existe entre evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?
- ¿Qué relación existe entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?
- ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?
- ¿Qué relación existe entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Determinar la relación que existe entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Determinar la relación que existe entre evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Determinar la relación que existe entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Determinar la relación que existe entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022
- Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022
- Existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022
- Existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

1.5. Variables

Tabla 1

Definición operacional de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo directivo. • Planificación estratégica. • Evaluación de la gestión. • Clima institucional. • Capacitación del personal. • Desempeño docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Estilo de liderazgo • Participación y trabajo en equipo • Diagnóstico Elaboración de proyectos • Priorización de problemas • Cumplimiento de las metas Evaluación de la gestión • Evaluación de los resultados • Relaciones interpersonales Solución de conflictos • Valores • Actualización pedagógica Eficiencia en el uso de los recursos humanos • Planificación curricular Planificación de la clase 	Cuantitativo
Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso organizacional • Planeación del trabajo remoto • Autoevaluación • Prueba piloto • Aprobación y adopción 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular • Planificación de la clase • Conformación del equipo Líder del proyecto • Formalización del inicio del trabajo remoto • Planeación general de Sensibilización • Componente jurídico • Componente tecnológico • Componente Organizacional • Informe de la evaluación • Definición de los Participantes • Convocatoria Selección • Capacitación • Preparación Administrativa • Seguimiento y medición • Evaluación del pilotaje • Socialización • Adopción del modelo • Estrategia de Comunicación • Seguimiento del trabajo remoto 	Cuantitativo

1.6. Justificación e importancia

La investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" es importante y justificable por las siguientes razones:

Cambios en el entorno educativo: La pandemia de COVID-19 ha transformado el entorno educativo, lo que ha llevado a la adopción de nuevas formas de enseñanza y aprendizaje en línea. Es necesario investigar cómo las instituciones educativas pueden adaptarse a estos cambios y apoyar efectivamente el trabajo remoto de los docentes.

Mejora de la calidad de la educación: La gestión institucional puede desempeñar un papel clave en la mejora de la calidad de la educación en línea. Al implementar políticas y prácticas efectivas, las instituciones pueden garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad, incluso en un entorno en línea.

Optimización de la gestión educativa: La investigación sobre la gestión institucional y el trabajo remoto docente puede ayudar a optimizar la gestión educativa en las instituciones. Esto incluye el diseño de sistemas de monitoreo y evaluación para medir el éxito del trabajo remoto docente y la identificación de prácticas efectivas que pueden ser implementadas en otras instituciones.

Contribución a la literatura existente: La investigación en este tema puede contribuir a la literatura existente sobre educación y trabajo remoto docente. A medida que la educación en línea se convierte en una forma más común de enseñanza y aprendizaje, es importante tener una comprensión clara de cómo se puede apoyar de manera efectiva el trabajo remoto docente.

En conclusión, la investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" es importante y justificable debido a los cambios en el entorno educativo, la mejora de la calidad de la educación, la optimización de la gestión educativa y la contribución a la literatura existente.

1.7. Viabilidad

La viabilidad del trabajo de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" dependerá de varios factores. A continuación, se enumeran algunos de los factores que pueden influir en la viabilidad del proyecto de investigación:

Disponibilidad de datos: La disponibilidad de datos es esencial para la realización de una investigación empírica sólida. Es necesario determinar si la institución educativa cuenta con datos relevantes y suficientes que permitan el análisis del impacto de la gestión institucional en el trabajo remoto docente.

Acceso a la población de estudio: Para obtener datos significativos y relevantes, se debe tener acceso a la población de estudio, que en este caso son los docentes que trabajan en la institución educativa. Es importante determinar si los docentes estarán dispuestos a participar en la investigación y cómo se garantizará su privacidad y confidencialidad.

Recursos financieros y técnicos: La investigación requiere recursos financieros y técnicos para su realización, por lo que se debe evaluar si la institución educativa está dispuesta a proporcionar el apoyo necesario para el proyecto.

Plazo de tiempo: La investigación requerirá un tiempo considerable para su realización, desde la planificación y diseño del estudio hasta la presentación

de los resultados. Es importante asegurarse de contar con un plazo adecuado y suficiente para realizar la investigación de manera rigurosa.

La viabilidad del trabajo de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" dependerá de la disponibilidad de datos, el acceso a la población de estudio, los recursos financieros y técnicos disponibles, y el plazo de tiempo adecuado para su realización. Si se cuenta con estos factores, el proyecto de investigación será viable y se podrán obtener resultados significativos.

1.8. Limitaciones

El trabajo de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" puede tener algunas limitaciones. A continuación, se enumeran algunas de las posibles limitaciones:

Limitaciones en la generalización de los resultados: Los resultados de la investigación pueden no ser generalizables a otras instituciones educativas debido a las diferencias en la gestión institucional, el acceso a recursos tecnológicos y el contexto socioeconómico y cultural.

Limitaciones en la disponibilidad y calidad de los datos: La calidad de los datos y la disponibilidad de los mismos pueden influir en la validez y fiabilidad de los resultados de la investigación.

Limitaciones en la participación de los docentes: La participación de los docentes en la investigación puede ser limitada debido a factores como la falta de tiempo o el interés limitado en la investigación.

Limitaciones en la medición de los resultados: La medición de los resultados puede ser limitada debido a la falta de herramientas de evaluación

adecuadas o la dificultad para medir ciertos aspectos de la gestión institucional y el trabajo remoto docente.

Limitaciones en la duración de la investigación: La investigación puede tener una duración limitada debido a factores como la disponibilidad de recursos y tiempo.

El trabajo de investigación sobre "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa" puede tener limitaciones en la generalización de los resultados, la disponibilidad y calidad de los datos, la participación de los docentes, la medición de los resultados y la duración de la investigación. Es importante tener en cuenta estas limitaciones al diseñar el estudio y al interpretar los resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Angulo Rojas (2020), en su tesis titulada “Programa de capacitación para la gestión del tiempo en docentes que tienen dos empleos” de la Universidad Católica de Colombia, del año 2020. El objetivo del proyecto consiste en proporcionar capacitaciones que permitan a los docentes mejorar sus habilidades y conocimientos en cuanto a la gestión del tiempo, especialmente aquellos que trabajan en más de una institución educativa privada en el sector de Chapinero en Bogotá. Esto se logrará mediante una revisión teórica que permitirá diseñar actividades y herramientas enfocadas en mejorar la gestión del tiempo y desarrollar habilidades para una administración adecuada del mismo.

Es importante destacar que la gestión del tiempo es fundamental para alcanzar las metas y objetivos establecidos a lo largo de la vida. Como señala Jiménez (2015), el tiempo es un recurso limitado que no se puede comprar ni detener, por lo que es esencial contar con habilidades y técnicas para su gestión efectiva.

En conclusión, el proyecto busca proporcionar herramientas y habilidades para una mejor gestión del tiempo a los docentes que trabajan en más de una institución educativa en el sector de Chapinero en Bogotá, lo que les permitirá alcanzar sus objetivos y metas de manera más

efectiva. La revisión teórica será esencial para diseñar actividades enfocadas en la administración adecuada del tiempo.

Pulido Montañez, (2019), en esta tesis titulada “Propuesta del plan de desarrollo institucional para la institución universitaria Uninpahu” de la Universidad Católica de Colombia, del año 2019. El objetivo del proyecto consiste en elaborar una propuesta del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 en la Institución Universitaria UNINPAHU, utilizando el modelo de Norton y Kaplan.

A partir de la caracterización docente presentada en el Anexo C, se evidencian debilidades en la conformación del cuerpo docente de la institución. Se observa que la cantidad de profesores con posgrado de nivel maestría y doctorado no es un aspecto prioritario para la institución, lo que requiere fortalecer el nivel de formación promedio de los docentes. La institución se enfrenta a limitaciones presupuestarias que impiden la vinculación de docentes con doctorado.

La consolidación de un equipo de docentes de planta con un alto perfil de formación se vuelve fundamental para la institución y se convierte en un grupo estratégico. Por lo tanto, la institución ha llevado a cabo el ejercicio de optimización de la planta docente en el periodo 2019-1, lo que ha permitido aumentar la cantidad de docentes en la modalidad tiempo completo en un 150% y en un 4,16% en medio tiempo, y disminuir la cantidad de docentes cátedra en un 41,66%.

En conclusión, el proyecto de elaboración de un Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 en la Institución Universitaria UNINPAHU, utilizando el modelo Norton y Kaplan, destaca la importancia de la

consolidación de un equipo docente de planta con un alto perfil de formación. La optimización de la planta docente ha sido una estrategia clave en este sentido, y se espera que se sigan llevando a cabo acciones que permitan mejorar el nivel de formación de los docentes de la institución, pese a las limitaciones presupuestarias que se presenten.

LLumiQuinga Paucar & Paz Chávez (2017), en esta tesis “La oferta y demanda de docentes que dictan la asignatura de Emprendimiento y Gestión de las Instituciones Educativas Fiscales de Bachillerato, del Distrito Metropolitano de Quito, en el año lectivo 2017-2018.” De la Universidad Central del Ecuador, en el año 2017. El objetivo del proyecto es establecer la oferta y demanda de docentes que imparten la asignatura de Emprendimiento y Gestión en las Instituciones Educativas Fiscales de Bachillerato del Distrito Metropolitano de Quito en el año lectivo 2017-2018.

A partir del análisis de los datos obtenidos, se concluye que no existen docentes especializados para impartir la asignatura de Emprendimiento y Gestión en las instituciones fiscales de bachillerato. Como resultado, se están asignando estas horas clase a docentes sin el perfil ni la formación necesaria, lo que tendrá un impacto significativo en el aprendizaje de los estudiantes. Se destaca que hay una alta demanda de docentes calificados profesionalmente para impartir la asignatura de Emprendimiento y Gestión, pero hasta el momento, no hay docentes en las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito con la formación necesaria en esta área de conocimiento.

En conclusión, el proyecto resalta la falta de docentes especializados para impartir la asignatura de Emprendimiento y Gestión en las Instituciones Educativas Fiscales de Bachillerato del Distrito Metropolitano de Quito en el año lectivo 2017-2018. Es importante tener en cuenta que la falta de docentes con el perfil y la formación adecuada tendrá un impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, se requieren estrategias para mejorar la formación de los docentes o la contratación de docentes especializados en la asignatura de Emprendimiento y Gestión.

Robles Herrera, Anchapaxi Alangasi, & Cayo Umaguinga, (2017), en esta tesis "Evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura de emprendimiento y gestión en las instituciones educativas fiscales del Distrito Metropolitano de Quito, año 2017" de la Universidad Central del Ecuador, en el año 2017. El objetivo del proyecto es determinar el nivel de evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura de Emprendimiento y Gestión en las instituciones educativas fiscales del Distrito Metropolitano de Quito en el año 2017.

A partir del análisis de los datos obtenidos, se concluye que el nivel de desempeño de los docentes que imparten la asignatura de Emprendimiento y Gestión en el bachillerato General Unificado del Distrito Metropolitano de Quito no cumple con el mínimo deseado para que los estudiantes puedan alcanzar las destrezas planificadas. La mayoría de estos docentes no tienen la formación inicial en esta especialidad, lo que se traduce en serias limitaciones en el dominio conceptual de los contenidos de la asignatura. Como resultado, los estudiantes se ven

perjudicados, ya que tendrán limitaciones en su formación profesional en el futuro.

Es importante destacar que el objetivo de la asignatura de Emprendimiento y Gestión es permitir que los estudiantes valoren alternativas y tomen decisiones sobre emprendimientos, evaluando los resultados que puedan generar. Sin embargo, los procesos de evaluación del desempeño docente no están enfocados en este aspecto, lo que puede afectar la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

En conclusión, el proyecto resalta la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes que imparten la asignatura de Emprendimiento y Gestión en las instituciones educativas fiscales del Distrito Metropolitano de Quito. Se debe trabajar en mejorar la formación y el dominio conceptual de los docentes, y enfocar los procesos de evaluación del desempeño en los objetivos de la asignatura. El objetivo es garantizar que los estudiantes adquieran las destrezas necesarias para tomar decisiones y emprender proyectos exitosos en el futuro.

Albarracín Tapia & Serrano Lara (2021), en esta tesis “Estrategia metodológica del aula inclusiva para mejorar el rendimiento académico en el área de gestión y emprendimiento con estudiantes de bachillerato que presentan necesidades educativas especiales de la unidad educativa “Mahanaym” año lectivo 2019-2020” de la Universidad Central del Ecuador, en el año 2021. El objetivo del proyecto es determinar si la estrategia metodológica del aula inclusiva mejora el rendimiento académico en el área de gestión y emprendimiento de estudiantes de

bachillerato con necesidades educativas especiales en la Unidad Educativa "Mahanaym" durante el año lectivo 2019-2020.

A partir del análisis de los datos obtenidos, se puede concluir que, en la Unidad Educativa Mahanaym, se encuentran presentes parcialmente elementos del aula inclusiva, especialmente en lo que se refiere al establecimiento de reglas incluyentes y cohesión. Sin embargo, hay un grupo de docentes que no lo aplican de manera plena, lo que genera una disparidad en las condiciones que contribuyen a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes con NEE.

Se destaca que los docentes que sí implementan elementos del aula inclusiva facilitan la integración de los estudiantes de manera más rápida y efectiva en las actividades de la asignatura de emprendimiento y gestión, lo que promueve la participación y, por ende, mejora el rendimiento de los estudiantes. Esto se debe a que disponen de un ambiente que les proporciona seguridad y empatía, lo que les permite desarrollarse de manera más efectiva.

En conclusión, el proyecto destaca la importancia de implementar elementos del aula inclusiva en la enseñanza de la asignatura de emprendimiento y gestión para estudiantes con NEE en la Unidad Educativa Mahanaym. La implementación plena de estos elementos es fundamental para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados obtenidos indican que los docentes que aplican elementos del aula inclusiva facilitan la integración de los estudiantes y, por ende, promueven la participación y mejoran el rendimiento académico.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Uceda Gil (2020), en esta tesis “Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2020. El objetivo general del proyecto de investigación es conocer y explicar el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote en el año 2020. La investigación es de tipo básico, descriptiva y propositiva, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, ya que solo se describe y analiza la variable. El nivel de investigación es transversal, ya que se realiza en un momento determinado para indagar la incidencia de los niveles de la variable desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en una población específica, en este caso, 200 docentes del distrito de Nuevo Chimbote.

A partir del análisis de los datos obtenidos, se concluye que se logró conocer el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto, a partir de la descripción de las dimensiones: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, preparación y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Se encontró que el desempeño docente se situó en un nivel regular debido a las dificultades en la planificación del trabajo pedagógico-tecnológico. Además, se propuso una guía de orientación sobre el desempeño docente.

En conclusión, el proyecto resalta la importancia de conocer el desempeño docente en el contexto del trabajo remoto para poder diseñar estrategias que permitan mejorar la calidad de la enseñanza en línea. Los resultados obtenidos indican que es necesario trabajar en la planificación

del trabajo pedagógico-tecnológico para mejorar el desempeño docente. Además, la propuesta de una guía de orientación sobre el desempeño docente puede ser de gran utilidad para mejorar la calidad de la enseñanza en línea en el futuro.

Pérez López (2021), en esta tesis “Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2021. El objetivo de la presente investigación es determinar la correlación entre las competencias digitales y el trabajo remoto de docentes del nivel inicial en la ciudad de Moyobamba durante el año 2020. El estudio es de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, basado en una muestra de 34 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios a través de una encuesta en línea sobre cada una de las variables de estudio. Para el análisis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación.

Los resultados obtenidos indican que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y las competencias digitales, tanto instrumentales (0,501), didácticas (0,398) y cognitivas (0,691). Se concluye que las competencias digitales se relacionan directa y significativamente con el trabajo remoto de los docentes del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba en el año 2020, ya que se obtuvo una correlación moderada con dirección positiva de 0,623 con una significancia de 0,000 menor a 0,01. Esto indica que a medida que se desarrollan las competencias digitales, se tiende a mejorar el trabajo remoto de los docentes. Además, se encontró que solo el 38.75% del

trabajo remoto es influenciado por las competencias digitales, mientras que la diferencia (61.25%) se debe a otros factores.

En conclusión, el proyecto destaca la importancia de las competencias digitales en el trabajo remoto de los docentes del nivel inicial de la ciudad de Moyobamba en el año 2020. Los resultados obtenidos sugieren que la mejora en las competencias digitales puede influir positivamente en el trabajo remoto de los docentes. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que existen otros factores que influyen en el trabajo remoto, por lo que se requiere de un enfoque integral para mejorar la calidad del trabajo remoto de los docentes del nivel inicial.

Arias Chacondori (2021), en esta tesis "Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020" de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2021. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto docente en las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná en la región de Arequipa. El estudio es de tipo aplicado, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transeccional o transversal. La muestra consistió en 104 docentes pertenecientes a las instituciones JEC de la provincia de Camaná, seleccionados de manera probabilística-aleatoria simple.

Para medir las variables de estudio, se utilizaron dos cuestionarios: "Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral" (adaptado a la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Palma) y "Cuestionario para determinar el nivel de Trabajo remoto docente". El procedimiento estadístico utilizado fue el cálculo del coeficiente de correlación de

Pearson (r), que reveló una correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio. Sin embargo, la significancia estadística no fue estadísticamente significativa.

Los resultados sugieren que existe una relación entre la satisfacción laboral y el trabajo remoto docente en las Instituciones Educativas JEC de la provincia de Camaná. La investigación concluye que, a mayor satisfacción laboral, se genera un buen trabajo remoto, mientras que, a menor satisfacción laboral, no se genera un buen trabajo remoto. Es importante tener en cuenta que la muestra utilizada fue limitada a la provincia de Camaná y que se requiere de una investigación más amplia y representativa para obtener conclusiones más precisas y generalizables.

Díaz Muñoz (2021), en esta tesis “Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María, San Juan de Miraflores, 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2021. El objetivo de esta investigación fue analizar el impacto que tiene el trabajo remoto en la calidad del servicio educativo brindado por los docentes de la institución educativa Gastón María en San Juan de Miraflores durante el año 2020. La fundamentación teórica se basó en los estudios de la OIT sobre trabajo remoto y en el modelo SERVQUAL de Parasuraman para la medición de la calidad del servicio. La investigación se realizó utilizando el método científico y fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. Se tomó en cuenta a toda la población de la institución educativa y se aplicó un cuestionario virtual para ambas variables: trabajo

remoto y calidad del servicio educativo. Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25 y se aplicó la estadística Rho de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron una correlación altamente positiva entre el trabajo remoto y la calidad del servicio educativo (Rho= 0. 760**, sig. bilateral =0.000; (p <0.05)). En conclusión, se demostró que, a mayor nivel de trabajo remoto, mayor fue el nivel de calidad del servicio educativo brindado por los docentes de la Institución Educativa Gastón María.

Torres Huamán (2020), en esta tesis “Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2020. El objetivo principal de esta investigación fue determinar cómo las técnicas de gestión emocional pueden disminuir el estrés en los docentes de una institución educativa en Cusco durante el trabajo remoto en 2020. Se utilizó un diseño preexperimental y se recolectaron datos a través de cuestionarios como el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de estrés. La muestra consistió en 38 docentes de nivel primario y se encontró que el uso de técnicas de gestión emocional ayudó significativamente a mejorar la variable de estrés relacionada con el trabajo remoto. Los resultados mostraron una diferencia de 26,8 puntos en el post test, lo que representa una diferencia muy grande entre los puntajes obtenidos en el pre y post test. En resumen, esta investigación proporciona evidencia de que las técnicas de gestión emocional pueden ser eficaces para reducir el estrés en docentes durante el trabajo remoto.

2.1.3. Antecedentes Locales

Pardo Ruiz (2018), en esta tesis “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa – 2017” de la Universidad Nacional de Ucayali, en el año 2018. Se llevó a cabo una investigación para determinar si existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa en el año 2017. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un tipo básico de investigación, nivel correlacional, método descriptivo y diseño descriptivo-correlacional. Se evaluó a toda la población de la institución educativa y se encontró que existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente favorable en esta institución. Esta investigación resalta la importancia de la gestión educativa en el desempeño docente y en la mejora de los procesos educativos en general.

Rodriguez Rengifo (2018), en esta tesis “Gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali, 2016” de la Universidad Nacional de Ucayali, en el año 2018. Se planteó como objetivo de esta investigación no experimental de diseño correlacional transeccional, el determinar la relación entre gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali, 2016, con bases teóricas que incluyen la gestión pedagógica según la UNESCO, la perspectiva de Maslow sobre la motivación docente, y teorías como la clásica de la gestión, el enfoque curricular por competencias y la teoría de Deming o calidad total. La

población de estudio fue de 47 docentes y se empleó un cuestionario para cada variable a estudiar, validado mediante juicio de expertos. Los resultados arrojaron una relación directa entre gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali, 2016.

Es interesante que esta investigación haya considerado diversas teorías como base para su desarrollo, lo cual le permitió tener una perspectiva más amplia y sólida para abordar la relación entre gestión pedagógica y motivación en los docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa. Además, el haber utilizado un cuestionario validado por expertos para la medición de cada variable a estudiar, le permitió obtener resultados confiables. Los resultados obtenidos son importantes porque resaltan la importancia de la gestión pedagógica en el desempeño y motivación de los docentes, lo cual puede impactar en la calidad de la educación que se brinda.

Castelo Panduro (2018), en esta tesis “La calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria Santa Rosa de Pucallpa – 2016” de la Universidad Nacional de Ucayali, en el año 2018. La formación académica y la gestión educativa vienen a ser los pilares del sistema educativo peruano, de ahí que nuestro problema de investigación dice: ¿Cómo se relaciona la calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario N° 64007 “Santa Rosa” Pucallpa en el 2016? El objetivo: Determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica de los docentes de la

Institución Educativa del nivel primario N° 64007 “Santa Rosa”, Pucallpa en el 2016. Y la Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre la calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario N° 64007 “Santa Rosa”, Pucallpa en el 2016. La investigación pertenece al enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue tomada censalmente estuvo conformada por 28 docentes. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “rho” de Spearman y la “t” de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación directa y significativa ($\rho=0,715$), con lo que concluimos afirmando que existe una relación directa y significativa entre la calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa del nivel primario N° 64007 “Santa Rosa”, Pucallpa en el 2016.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Teoría de orientación de metas

Matos y Lens (2006). La teoría de orientación de metas es muy importante en el ámbito educativo ya que explica cómo los estudiantes se motivan y se orientan hacia la consecución de sus objetivos académicos. Además de la motivación intrínseca, que surge del interés personal del alumno en la materia, también existen metas de desempeño que se relacionan con los resultados finales y el interés del alumno en obtener buenas calificaciones.

Es fundamental que los docentes comprendan estas diferentes formas de orientación de metas para poder motivar y apoyar a sus estudiantes en su proceso de aprendizaje. Si los estudiantes tienen un propósito específico para lograr sus metas, pueden estar más seguros de que pueden obtener lo que necesitan incluso si su motivación es externa.

Por otro lado, el estilo de vida saludable también es relevante en el ámbito educativo, ya que puede influir en el rendimiento académico de los estudiantes. La práctica de deportes y otras actividades físicas pueden ayudar a los estudiantes a mantener una mente clara y enfocada, mientras que la adopción de hábitos saludables en la alimentación y el sueño puede mejorar su bienestar general y su capacidad de aprendizaje. Los docentes pueden fomentar y apoyar un estilo de vida saludable entre sus estudiantes, lo que puede mejorar su desempeño en el aula y en otras áreas de su vida.

2.2.2 Teoría productivista de Henry Ford

Según Chiavenato (1999), Es importante destacar que la teoría productivista de Henry Ford fue desarrollada para la producción industrial en el siglo XX y no puede ser aplicada de manera directa a la educación sin considerar las particularidades del proceso educativo. Además, es importante no perder de vista que la educación no solo busca la eficacia y la productividad, sino también el desarrollo integral de los estudiantes y su capacidad para pensar críticamente y participar activamente en la sociedad. Por lo tanto, es necesario que los principios de la productividad sean adaptados y complementados con otras teorías y enfoques pedagógicos para garantizar una educación de calidad.

2.2.3 Gestión institucional

- **Definición**

Carriego (2007). La definición de gestión institucional se centra en el papel de la autoridad formal en la organización escolar y su responsabilidad de establecer objetivos claros y diseñar estrategias y procedimientos para alcanzarlos. Esta definición sugiere que la gestión institucional es crucial para asegurar que los objetivos educativos se cumplan de manera efectiva y eficiente. Además, la gestión institucional también implica el establecimiento de sistemas de responsabilidad y rendición de cuentas para garantizar que los recursos se utilicen de manera adecuada y se cumplan los estándares de calidad en la educación. En resumen, la gestión institucional es un aspecto fundamental para el éxito de cualquier organización educativa.

Así mismo, Carrillo (s.f.) Estoy de acuerdo en que la gestión institucional es esencial para garantizar el buen funcionamiento de un centro educativo y para lograr sus metas educativas. Esta función abarca muchas áreas, desde la gestión administrativa hasta la coordinación pedagógica y la toma de decisiones democráticas en la comunidad educativa. También es importante mencionar que una buena gestión institucional no solo se enfoca en la enseñanza académica, sino también en el desarrollo personal y social de los estudiantes, preparándolos para ser ciudadanos responsables y capaces de contribuir positivamente a la sociedad. En resumen, una buena gestión institucional es clave para el éxito educativo y el desarrollo integral de los estudiantes.

Chaves (1994). Estoy de acuerdo en que la gestión institucional es un proceso amplio e integral que involucra diversos aspectos como la organización administrativa, financiera y docente de una institución educativa. También es importante destacar que la gestión institucional debe estar orientada a la mejora del proceso educativo y la construcción de conocimientos que permitan a los estudiantes y la comunidad mejorar su sociedad. Asimismo, es fundamental que la gestión institucional se centre en la formación de docentes y en la mejora continua de sus competencias para que puedan cumplir con las tareas cada vez más grandes, complejas y responsables que les son asignadas. En resumen, la gestión institucional es un elemento clave para el éxito de una institución educativa y su impacto en la sociedad.

- **Dimensiones**

Existe como propuesta de dimensiones, la siguiente:

- **Liderazgo directivo:** En cuanto a los estilos de liderazgo mencionados, es importante destacar que el líder controlador puede ser efectivo en ciertas situaciones, pero puede resultar limitante y generar desmotivación en los subordinados si se aplica de manera excesiva. Es necesario tener en cuenta que en un ambiente educativo es importante fomentar la participación y la retroalimentación de los miembros del equipo, para así lograr una colaboración efectiva y alcanzar las metas de manera conjunta.

Por otro lado, el liderazgo situacional o contingente puede ser efectivo en situaciones donde se requiere la negociación y el acuerdo

entre diferentes partes, pero es importante tener cuidado de no caer en acuerdos superficiales que no generen resultados a largo plazo.

Finalmente, Huari (2007). El liderazgo transformacional puede ser una excelente opción en un ambiente educativo, ya que busca fomentar el desarrollo personal y profesional de los docentes, lo que se traduce en un mejor desempeño y motivación para alcanzar las metas educativas. Sin embargo, es importante que este estilo de liderazgo se aplique de manera equilibrada y no se convierta en una presión excesiva para los docentes, ya que esto podría tener un efecto contrario al deseado.

- **Planificación estratégica:** Farro (2001). El planeamiento estratégico educativo es una herramienta importante que permite a las instituciones educativas definir sus objetivos a largo plazo y las estrategias para alcanzarlos. Es un proceso que involucra a todos los actores educativos, desde el equipo directivo hasta los padres de familia, y se basa en un análisis cuidadoso de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la institución. Al involucrar a toda la comunidad educativa, se asegura una mayor comprensión y compromiso con los objetivos y estrategias definidos, lo que aumenta las posibilidades de éxito a largo plazo. Además, el planeamiento estratégico educativo es una herramienta que permite a las instituciones educativas ser más efectivas en el uso de sus recursos y en la toma de decisiones, lo que se traduce en una mejora en la calidad de la educación que se ofrece. En resumen, el planeamiento estratégico educativo es una herramienta vital para el éxito de

cualquier institución educativa, y su implementación debe ser cuidadosamente planificada y ejecutada con la participación de todos los actores involucrados.

- **Evaluación de la gestión educativa:** La evaluación en el ámbito educativo es una herramienta fundamental para la toma de decisiones y la mejora continua de la calidad educativa. Según Alvarado (1999), la evaluación se define como un proceso de recolección de información para la toma de decisiones y la mejora de la calidad educativa. En este sentido, la evaluación debe ser considerada como un aspecto fundamental de la vida educativa y no como una actividad aislada.

En relación a la evaluación del planeamiento estratégico educativo, es importante tener en cuenta que ésta debe realizarse antes de ejecutar el plan. Esta evaluación tiene como objetivo establecer la pertinencia y viabilidad del plan, para evitar que se ejecuten acciones que no conducen a resultados efectivos o que no se ajusten a las necesidades y objetivos de la institución educativa.

Por otro lado, la evaluación de la ejecución del plan estratégico es fundamental para determinar si se están alcanzando los objetivos planteados y para identificar las áreas de mejora. Esta evaluación debe comprender aspectos como la eficacia, el impacto y la eficiencia de las acciones implementadas. Además, es importante que se realice una retroalimentación constante para mejorar y ajustar el plan en función de los resultados obtenidos.

La evaluación es un proceso clave en la gestión institucional educativa, ya que permite tomar decisiones informadas y mejorar la

calidad educativa. Es necesario promover una cultura de evaluación en la que los actores educativos participen activamente y se comprometan con la mejora continua.

– **Clima institucional:**

El clima institucional es un factor importante a considerar en la gestión educativa, ya que tiene un impacto directo en la motivación y el desempeño de los docentes y en la calidad de la educación ofrecida. El clima laboral influye en cómo los docentes perciben la organización y su entorno, y puede ser positivo o negativo.

Por lo tanto, es importante que la gestión educativa trabaje en crear un clima institucional positivo, fomentando el respeto mutuo, la comunicación abierta, la confianza y la colaboración. Para ello, se deben crear espacios de diálogo y participación en la toma de decisiones, establecer metas claras y compartidas, y reconocer y valorar el trabajo y las contribuciones de los docentes.

Es importante destacar que el clima institucional no es algo estático, sino que puede cambiar con el tiempo. Por lo tanto, es necesario monitorear constantemente el clima laboral, identificar las fortalezas y debilidades de la organización, y tomar medidas para mejorar y mantener un clima institucional positivo y productivo.

2.2.4 Trabajo remoto docente

- **Definición**

Ministerio de educación (2021). El trabajo remoto se ha vuelto una modalidad cada vez más común en el ámbito educativo debido a la pandemia y a la necesidad de garantizar la continuidad del servicio

educativo en situaciones de emergencia. Esta modalidad de trabajo presenta varias ventajas, como la flexibilidad en el horario y la eliminación de los desplazamientos, pero también puede presentar desafíos en cuanto a la gestión y coordinación del trabajo a distancia. Por ello, resulta fundamental que las instituciones educativas establezcan políticas claras y definan los medios y herramientas que se utilizarán para garantizar la calidad del servicio educativo en la modalidad de trabajo remoto. Además, es importante considerar que el trabajo remoto puede generar una mayor carga emocional en los docentes, por lo que también se deben implementar estrategias de gestión emocional y apoyo psicológico para garantizar su bienestar y rendimiento.

- **Dimensiones**

- **Ficha de recojo de información de las familias**

La ficha de recojo de información es una herramienta importante para que los docentes conozcan el contexto de sus estudiantes. Esta información permitirá a los docentes adaptar su enseñanza a las necesidades y características individuales de cada estudiante, lo que a su vez puede mejorar su experiencia de aprendizaje. Además, la ficha de recojo de información también puede ser útil para identificar las necesidades de apoyo adicional que puedan tener los estudiantes, como por ejemplo si necesitan acceso a recursos tecnológicos para el trabajo remoto.

Es importante destacar que la ficha de recojo de información debe ser cuidadosamente diseñada y administrada, y que se deben respetar los derechos de privacidad de los estudiantes y sus familias. Los datos

recopilados deben ser tratados con confidencialidad y solo utilizados con fines educativos específicos.

La ficha de recojo de información es una herramienta valiosa para los docentes en el trabajo remoto, ya que les permite conocer mejor a sus estudiantes y adaptar su enseñanza a sus necesidades y contextos individuales.

– **Ficha de familiarización del docente con los entornos virtuales.**

La ficha de familiarización del docente con los entornos virtuales es una herramienta importante para el trabajo remoto, ya que permite a los docentes conocer el contexto de los estudiantes y establecer comunicación con sus familias para apoyar su participación en la estrategia nacional "Aprendo en Casa". Además, la ficha también permite que los docentes conozcan los recursos y canales disponibles para seguir las sesiones de "Aprendo en Casa" y preparar la continuidad de los aprendizajes cuando se retorne a las labores presenciales.

Es esencial que los docentes estén familiarizados con los entornos virtuales y las herramientas tecnológicas necesarias para llevar a cabo su labor de manera efectiva en el trabajo remoto. La ficha de familiarización puede incluir información sobre el acceso a plataformas virtuales, la disponibilidad de dispositivos tecnológicos, la calidad de la conexión a internet, entre otros aspectos relevantes.

Además, la comunicación con las familias es fundamental para el éxito del trabajo remoto, ya que permite establecer un canal de colaboración y apoyo mutuo en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes pueden brindar orientación y recursos a las familias para

que puedan apoyar a sus hijos en el desarrollo de sus actividades escolares en el entorno virtual.

En resumen, la ficha de familiarización del docente con los entornos virtuales es una herramienta valiosa para asegurar una adecuada adaptación al trabajo remoto y para garantizar que los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad en tiempos de crisis.

– **Ficha de seguimiento por cada actividad de “Aprendo en casa”**

La ficha de seguimiento por cada actividad de “Aprendo en casa” es una herramienta importante para el docente en la implementación de la estrategia nacional de educación a distancia. Esta ficha permite al docente hacer un seguimiento y registro de las actividades que se desarrollan en el hogar de los estudiantes, lo que le permitirá hacer una evaluación y retroalimentación de los aprendizajes logrados.

Además, la ficha de seguimiento también ayuda al docente a identificar posibles dificultades que puedan estar enfrentando los estudiantes en el proceso de aprendizaje a distancia, lo que le permitirá diseñar estrategias para superarlas y apoyar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

Es importante destacar que la ficha de seguimiento debe ser una herramienta flexible y adaptada a las necesidades de cada estudiante y situación, y no una carga adicional en el proceso de aprendizaje. El objetivo es mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje en el hogar de los estudiantes durante el trabajo remoto, de manera que se

asegure el desarrollo de competencias y habilidades que se requieren para su formación integral.

– **Informe de balance del trabajo remoto docente.**

El informe de balance del trabajo remoto docente es un documento importante para evaluar y medir el progreso del trabajo remoto de los docentes en el marco de la estrategia nacional "Aprendo en casa". Este informe puede ser semanal o mensual y debe incluir información detallada sobre las actividades realizadas por el docente, los logros obtenidos, las dificultades encontradas y las medidas adoptadas para superarlas. Además, el informe debe incluir sugerencias y recomendaciones para mejorar el trabajo remoto y garantizar la continuidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Es importante destacar que el informe de balance del trabajo remoto docente también permite a los directivos de la institución educativa y a los supervisores educativos evaluar el desempeño de los docentes en el contexto del trabajo remoto, y proporcionar retroalimentación y apoyo para mejorar su práctica educativa.

En resumen, el informe de balance del trabajo remoto docente es un instrumento valioso para evaluar el trabajo remoto de los docentes y garantizar la continuidad de los aprendizajes de los estudiantes en el contexto de la estrategia nacional "Aprendo en casa".

2.3 Definiciones conceptuales

Las definiciones conceptuales son las siguientes:

- **Evaluación**

Proceso sistemático y planificado de recogida de información relativa al proceso de aprendizaje de los alumnos, al proceso de enseñanza, para su posterior valoración, de modo que sea posible tomar las decisiones oportunas sobre la base de los datos recabados (reconducción, ajuste, etc.)

- **Formación**

Proceso sistemático que consiste en educar a alguien en función de un currículo y ciertos propósitos benéficos para determinada sociedad.

Gestión: Medidas para formular conductas de liderazgo basadas en determinadas políticas para alcanzar determinadas metas.

Infraestructura: Patrimonios inmuebles que puedan soportar determinadas acciones.

- **Mejora continua**

Procesos de realización de calidad que superan cada vez más ciertos estándares esperados.

- **Metacognición**

Manera de aprender a razonar sobre el propio razonamiento, aplicación del pensamiento al acto de pensar, aprender a aprender, es mejorar las actividades y las tareas intelectuales que uno lleva a cabo usando la reflexión para orientarlas y asegurarse una buena ejecución.

- **Productividad**

Resultado favorable del proceso de prestación de servicios o bienes en la entidad.

- **Recurso didáctico**

Genéricamente se puede definir como cualquier medio o ayuda que facilite los procesos de enseñanza-aprendizaje, y, por lo tanto, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, destrezas, y estrategias, y la formación de actitudes y valores.

- **Rendimiento académico**

Es la evaluación del conocimiento adquirido, en determinado material de conocimiento.

2.4 Bases epistémicos

- **Aprendizaje significativo**

En relación con la teoría del aprendizaje significativo, Ausubel citado por Díaz y Hernández (2005) manifiesta que, El aprendizaje significativo forma parte del planteamiento teórico del nuevo método educativo, tiene como objetivo permitir que los estudiantes obtengan un aprendizaje más integral y autónomo. El aprendizaje integral parte de los conocimientos previos que tiene el alumno y, sobre esta base, desarrolla nuevos conocimientos que son significativos para él.

El aprendizaje significativo propone cuatro tipos de aprendizaje, que se dividen en dos grupos. Primero, aprenda a través de la aceptación y el descubrimiento, y segundo, el aprendizaje repetitivo y significativo.

Aceptar el aprendizaje sugiere que los estudiantes aprenden del conocimiento establecido, que se da en su contexto, por ejemplo, la lectura, la explicación del maestro y todas las fuentes de conocimiento actual. Con la aceptación de nuevos conocimientos, los estudiantes los están descubriendo. Ausubel afirmó que este conocimiento debe ser significativo para el estudiante, es decir, el

estudiante aprenderá a darle un significado práctico a sus nuevos conocimientos.

Las sugerencias de David Ausubel sobre el aprendizaje significativo inspiraron el aprendizaje constructivista, en el sentido de que el alumno conecta lo aprendido con el uso previsto en su contexto. Levántate, este es un tipo de aprendizaje autónomo, porque los alumnos se construyen a sí mismos.

Si el nuevo conocimiento está relacionado con el conocimiento previo, y teniendo en cuenta el contexto, la realidad misma y la diversidad en la que están inmersos los estudiantes, entonces será posible un aprendizaje significativo. El aprendizaje debe estar conectado con la vida real y las prácticas sociales de cada cultura. Es necesario brindar experiencias que permitan un aprendizaje profundo y un aprendizaje extenso, por ello es necesario dedicar tiempo a cosas importantes y utilizar varios métodos de enseñanza; a más sentidos implementados, el establecimiento entre aprendizajes previos y nuevos aprendizajes.

- **Inteligencias múltiples**

El Ministerio de Educación (2007), considera que una inteligencia es la capacidad para resolver problemas cotidianos, para encontrar o crear nuevos problemas que permitan adquirir nuevos conocimientos, para generar nuevos problemas, para crear productos o para ofrecer servicios dentro del propio ámbito cultural.

Gardner (2005), respecto de la teoría de las inteligencias múltiples, define la inteligencia como una capacidad, cuando hasta hace poco era considerada algo innato e inamovible: se nacía inteligente o no, y la educación no podía cambiar esa situación. Al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la

convierte en una destreza que se puede desarrollar. No niega el componente genético, pero esas potencialidades se van a desarrollar de una manera u otra dependiendo del medio ambiente, de nuestras experiencias, de la educación recibida y otros factores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Según Sánchez y Reyes (2015), el tipo de estudio es descriptivo correlacional, ya que se centra a establecer la relación que hay o existe entre dos variables de estudio. Así mismo es descriptivo porque las variables no han sido modificadas y se estudiarán tal como se presentan y es correlacional porque describiremos la relación existente entre las variables. (p.91)

Es correlacional según Hernández y Baptista (2010), porque se orienta a determinar el grado de relación que existirá entre las dos variables sin ser manipuladas.

Barrientos (2005). Una investigación de tipo descriptiva, consiste en describir situaciones o fenómenos referidos. (p. 53)

De lo anteriormente citados por los autores, este trabajo de investigación titulada “Gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021” se ajusta y cumple con las definiciones de una investigación descriptivo correlacional.

3.2 Diseño y esquema de la investigación

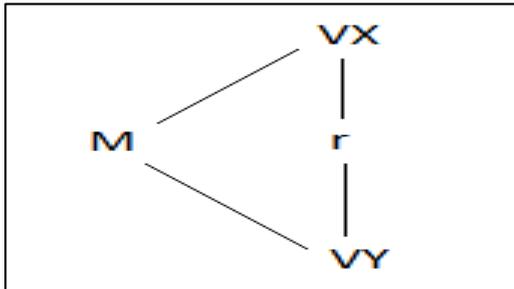
Según Valderrama (2014), el diseño de investigación es la estrategia o plan que se utilizará para obtener la colecta de datos, responder a la formulación del problema, al cumplimiento de los objetivos y para aceptar o rechazar la hipótesis nula. (p.175)

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual

va a permitir determinar la relación que existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021; cuyo esquema es el siguiente:

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Vx = Gestión institucional (Variable 1).

Vy = Trabajo remoto (Variable 2).

r = Relación de asociación de correlación.

3.3 Población y muestra

3.2.1 Población

La población para Carrasco (2015), es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde desarrolla el trabajo de investigación. (p.237)

En tal sentido la población estará representada por los docentes activos que laboran en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe.

Tabla 2*Población de estudio*

Sección	Población
Personal administrativo	15
Docentes	60
Total	75

Fuente: CAP 2021

3.2.2 Muestra

Es preciso manifestar que Carrasco (2015), sostiene que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman la población. (p.237)

En este trabajo de investigación la muestra estará conformada por 15 personal administrativo y 60 docentes

Tabla 3*Muestra de estudio*

Sección	Población
Personal administrativo	15
Docentes	60
Total	75

Fuente: Tabla 2

Malhotra (2008). La cantidad de muestra fue asumida por un tipo de muestreo no probabilístico, es decir a juicio personal del investigador. (p. 332-360)

3.4 Instrumentos de recolección de datos**3.4.1 Técnica**

Cabe precisar que Carrasco (2015), establece que las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que

realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica. Las técnicas como herramientas procedimentales y estrategias suponen un previo conocimiento en cuanto a su utilidad y aplicación, de tal manera que seleccionarlas y elegir las resulte una tarea fácil para el investigador. (p.274)

Por lo tanto, la técnica a emplear para esta investigación será la encuesta y se encuestará a 75 docentes para recolectar los datos.

3.4.2 Instrumento

Con respecto a Sánchez y Reyes (2015), sostiene que los instrumentos, son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida. (p.166)

En tal sentido para este trabajo de investigación se empleará dos instrumentos tipo cuestionario (ver anexo) con escala de Likert para las variables de estudio (gestión institucional y trabajo remoto).

3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

De acuerdo a Sánchez (2011), el procedimiento de datos, se realizará mediante el software SPSS en su versión 28, con el cual se establecerán con apoyo de la estadística, los resultados siguientes:

Con la estadística descriptiva, se establecerán tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, las cuales se describirán, a través de promedios y variaciones porcentuales.

Con la estadística inferencial, se establecerán la prueba de homogeneidad para ver que prueba de correlación de hipótesis emplearemos (r

de Pearson o Rho de Spearman) y el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones en la aceptación o rechazo de la misma.

De acuerdo a lo dicho anteriormente se empleará los mismos procesos técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos, pero con la única diferencia que se actualizará el software SPSS versión 26.0 debido a que es la última versión del software antes mencionado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 4

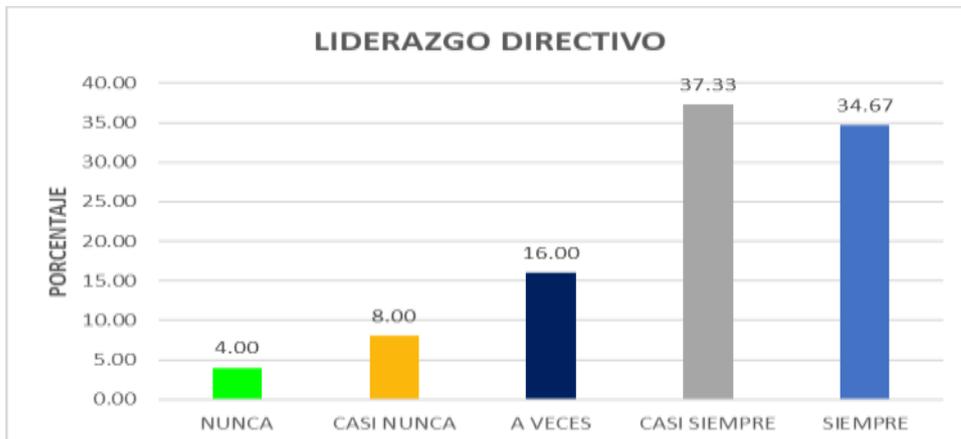
Liderazgo Directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	4.00
Casi nunca	6	8.00
A veces	12	16.00
Casi siempre	28	37.33
Siempre	26	34.67
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Liderazgo Directivo



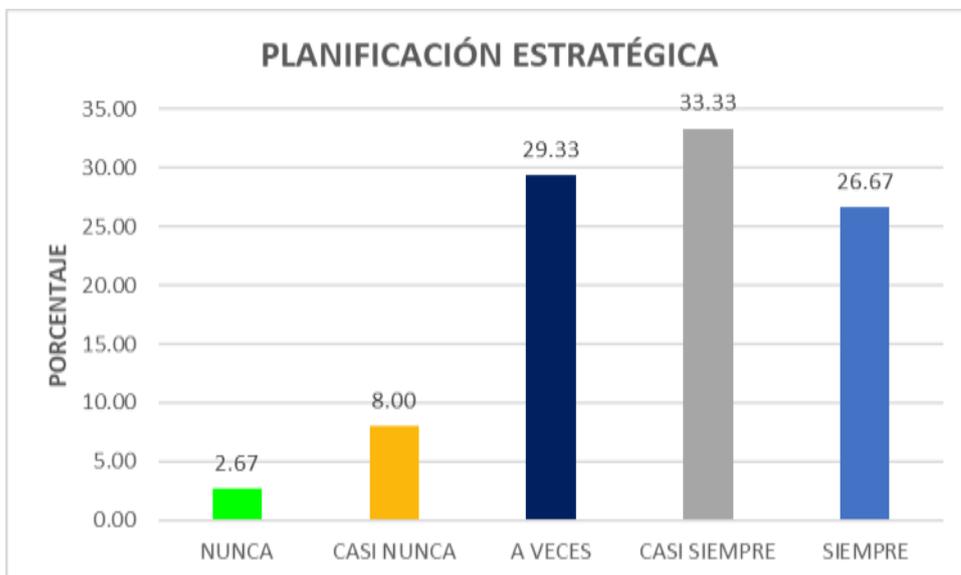
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 4% que nunca se ha cumplido con el liderazgo directivo, con un 8% casi nunca se ha cumplido con el liderazgo directivo, con un 16% a veces se ha cumplido con el liderazgo directivo, con un 37.33% casi siempre se ha cumplido con el liderazgo directivo, con un 34.67% siempre se ha cumplido con el liderazgo directivo.

Tabla 5*Planificación estratégica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.67
Casi nunca	6	8.00
A veces	22	29.33
Casi siempre	25	33.33
Total	20	26.67

Fuente: Base de datos.

Figura 2*Planificación estratégica*

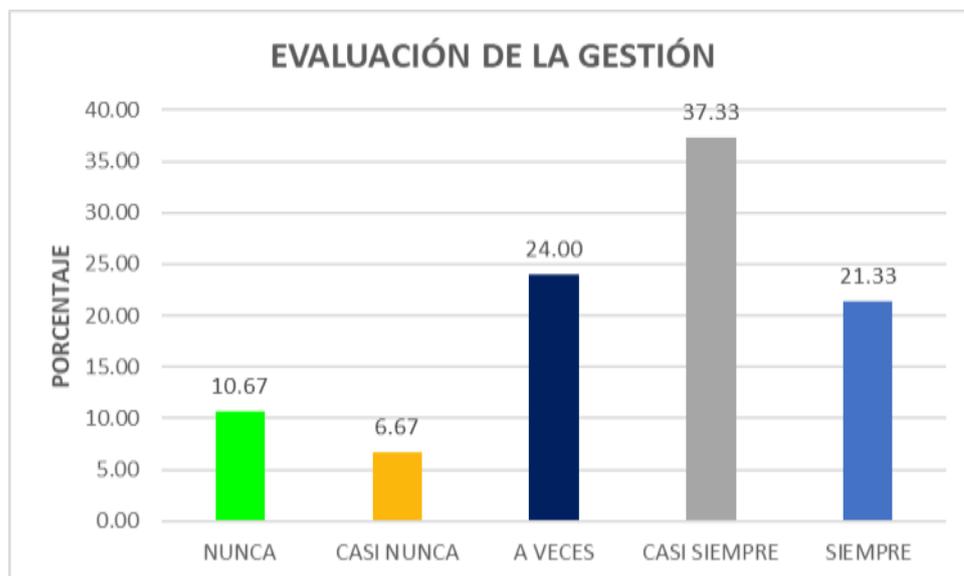
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 2.67% que nunca se ha presentado la planificación estratégica, con un 8% casi nunca se ha presentado la planificación estratégica, con un 29.33% a veces se ha presentado la planificación estratégica, con un 33.33% casi siempre se ha presentado la planificación estratégica, con un 26.67% siempre se ha presentado la planificación estratégica.

Tabla 6*Evaluación de la gestión*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10.67
Casi nunca	5	6.67
A veces	18	24.00
Casi siempre	28	37.33
Siempre	16	21.33
Total	75	100.00

Fuente: Base de datos

Figura 3*Evaluación de la gestión*

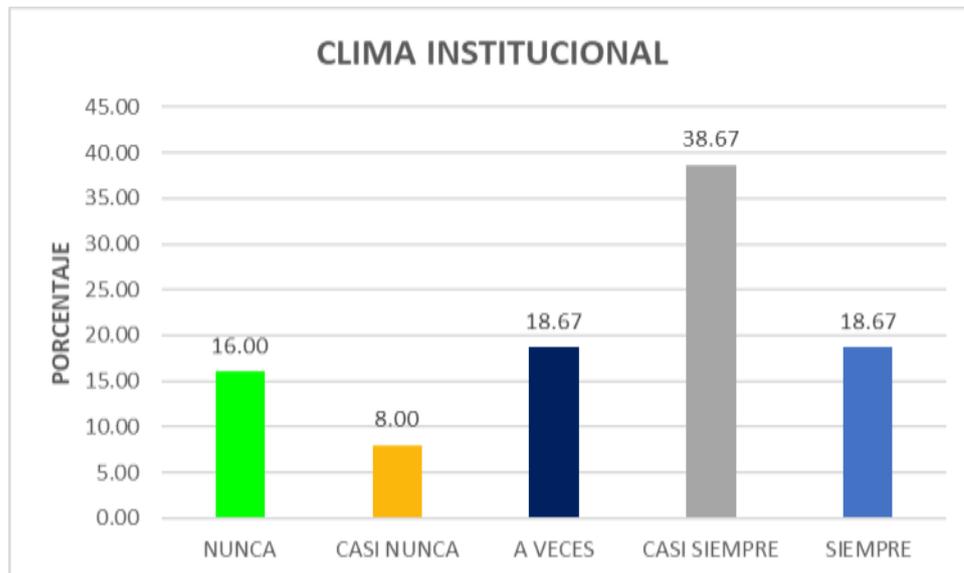
Fuente Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 10.67% que nunca se ha realizado una evaluación de la gestión, con un 6.67% que casi nunca se ha realizado una evaluación de la gestión, con un 24.00% que a veces se ha realizado una evaluación de la gestión, con un 37.33% que casi siempre se ha realizado una evaluación de la gestión, con un 21.33% que siempre se ha realizado una evaluación de la gestión.

Tabla 7*Clima institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	12	16.00
Casi nunca	6	8.00
A veces	14	18.67
Casi siempre	29	38.67
Siempre	14	18.67
Total	75	100.00

Fuente: Base de datos

Figura 4*Clima institucional*

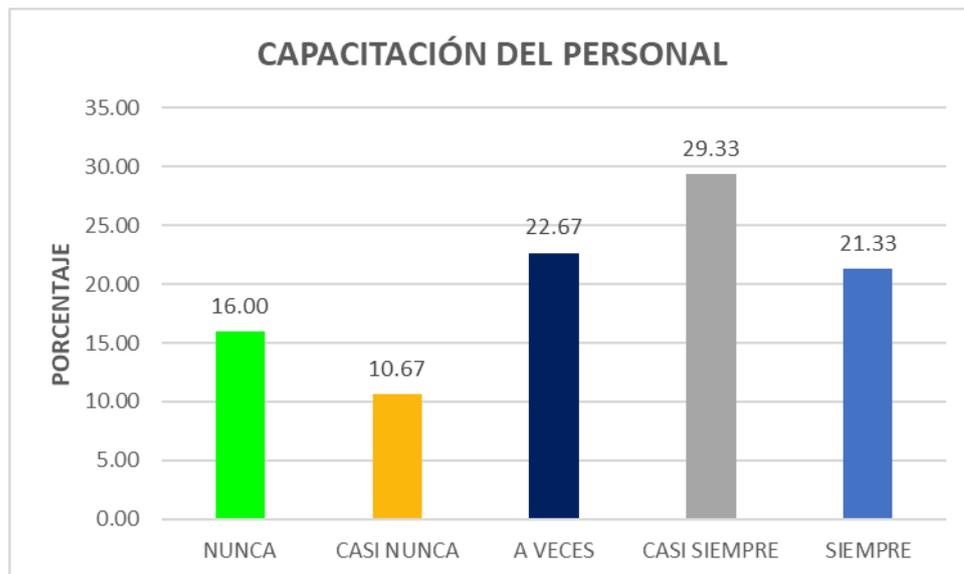
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 16.00% que nunca se ha presentado un buen clima institucional, con un 8.00% casi nunca se ha presentado un buen clima institucional, con un 18.67% a veces se ha presentado un buen clima institucional, con un 38.67% casi siempre se ha presentado un buen clima institucional, con un 18.67% siempre se ha presentado un buen clima institucional.

Tabla 8*Capacitación del personal*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	12	16.00
Casi nunca	8	10.67
A veces	17	22.67
Casi siempre	22	29.33
Siempre	16	21.33
Total	75	100.00

Fuente: Base de datos

Figura 5*Capacitación del personal*

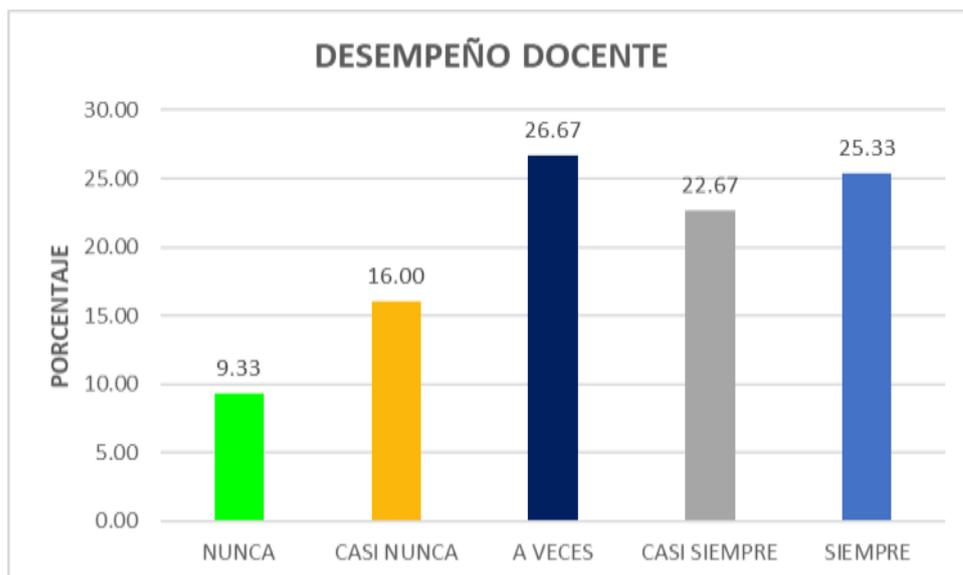
Fuente: Elaboración propia

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 16.00% que nunca se ha realizado la capacitación del personal, con un 10.67% casi nunca se ha realizado la capacitación del personal, con un 22.67% a veces se ha realizado la capacitación del personal, con un 29.33% casi siempre se ha realizado la capacitación del personal, con un 21.33% siempre se ha realizado la capacitación del personal.

Tabla 9*Desempeño Docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	7	9.33
Casi nunca	12	16.00
A veces	20	26.67
Casi siempre	17	22.67
Siempre	19	25.33
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 6*Desempeño docente*

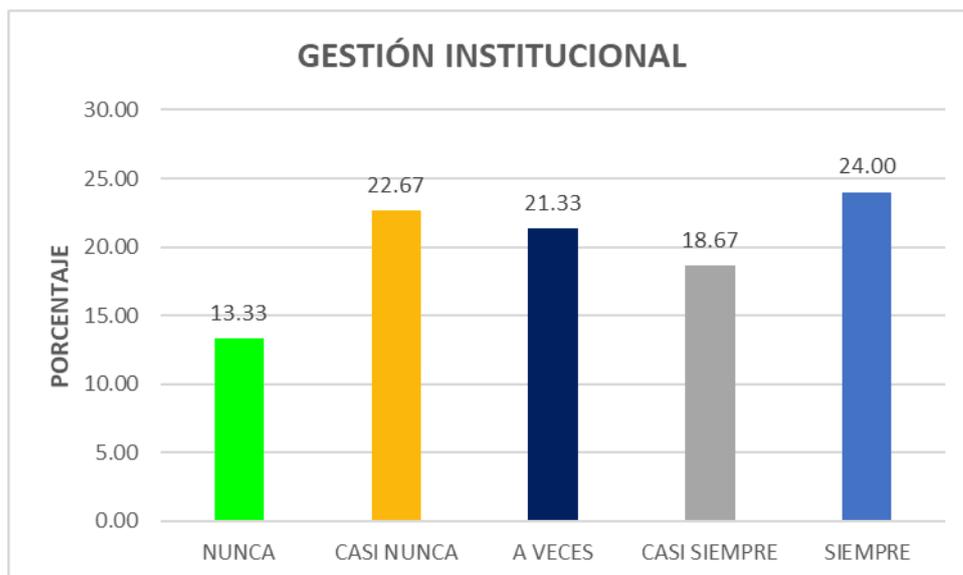
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 9.33% que nunca existió un buen desempeño docente, con un 16.00% casi nunca existió un buen desempeño docente, con un 26.67% a veces existió un buen desempeño docente, con un 22.67% casi siempre existió un buen desempeño docente, con un 25.33% siempre existió un buen desempeño docente.

Tabla 10*Variable 01 Gestión institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	10	13.33
Casi nunca	17	22.67
A veces	16	21.33
Casi siempre	14	18.67
Siempre	18	24.00
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 7*Variable 01 Gestión institucional*

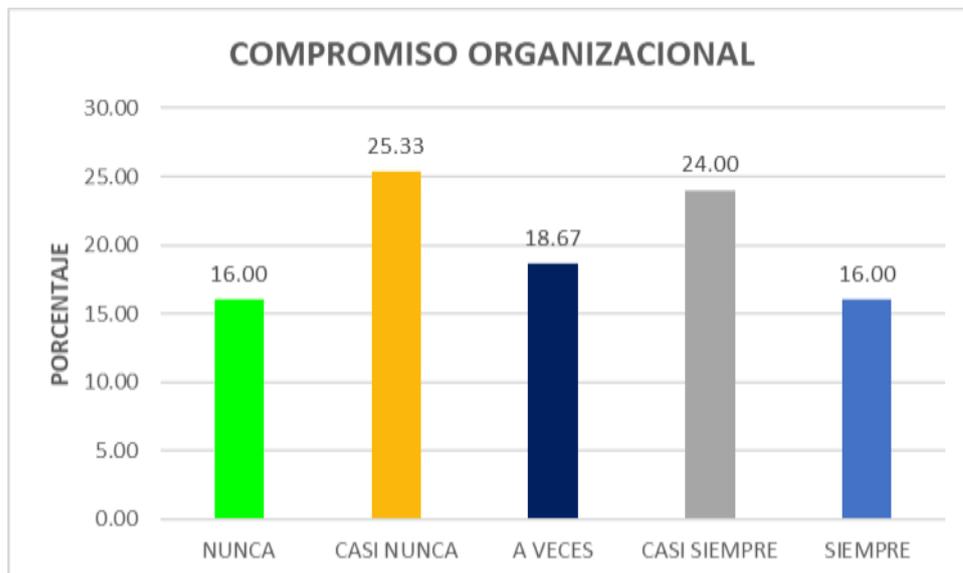
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 13.33% nunca existió una buena gestión institucional, con un 22.67% casi nunca existió una buena gestión institucional, con un 21.33% a veces existió una buena gestión institucional, con un 18.67% casi siempre existió una buena gestión institucional, con un 24.00% siempre existió una buena gestión institucional.

Tabla 11*Compromiso organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	12	16.00
Casi nunca	19	25.33
A veces	14	18.67
Casi siempre	18	24.00
Siempre	12	16.00
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 8*Compromiso organizacional*

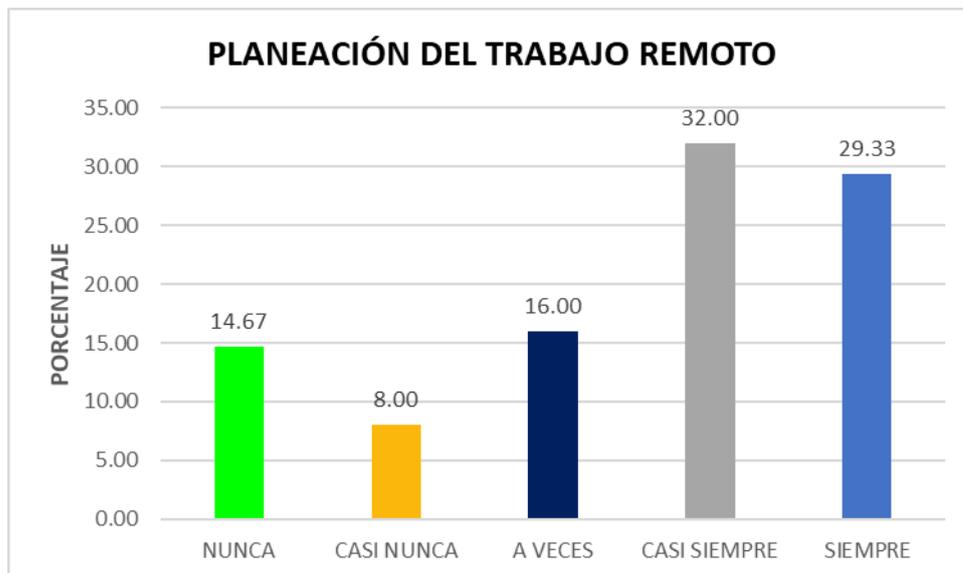
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 16.00% nunca existió un compromiso institucional, con un 25.33% casi nunca existió un compromiso institucional, con un 18.67% a veces existió un compromiso institucional, con un 24.00% casi siempre existió un compromiso institucional, con un 16.00% siempre existió un compromiso institucional.

Tabla 12*Planeación del trabajo remoto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	11	14.67
Casi nunca	6	8.00
A veces	12	16.00
Casi siempre	24	32.00
Siempre	22	29.33
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 9*Planeación del trabajo remoto*

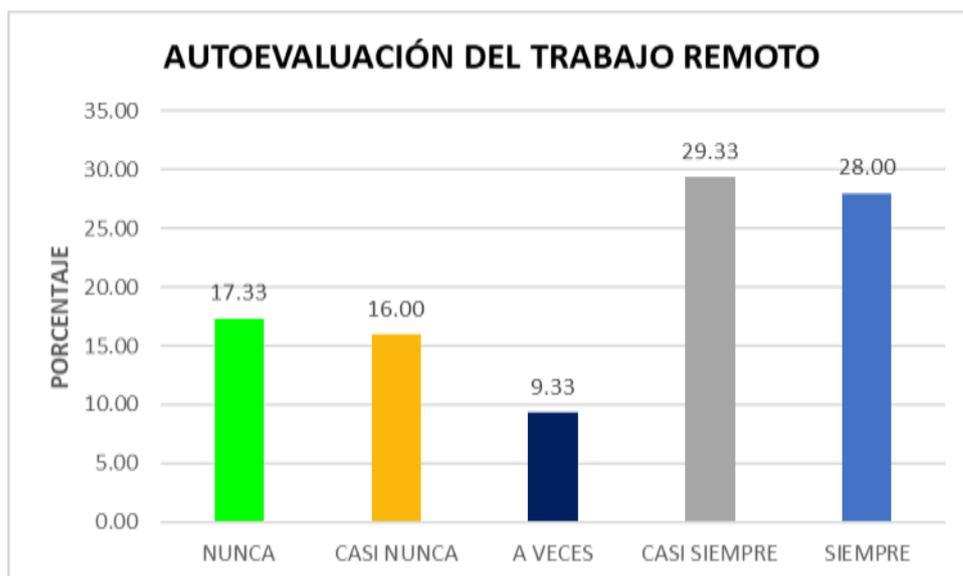
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 14.67% nunca existió una planeación del trabajo remoto, con un 8.00% casi nunca existió una planeación del trabajo remoto, con un 16.00% a veces existió una planeación del trabajo remoto, con un 32.00% casi siempre existió una planeación del trabajo remoto, con un 29.33% siempre existió una planeación del trabajo remoto.

Tabla 13*Autoevaluación del trabajo remoto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	13	17.33
Casi nunca	12	16.00
A veces	7	9.33
Casi siempre	22	29.33
Siempre	21	28.00
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 10*Autoevaluación del trabajo remoto*

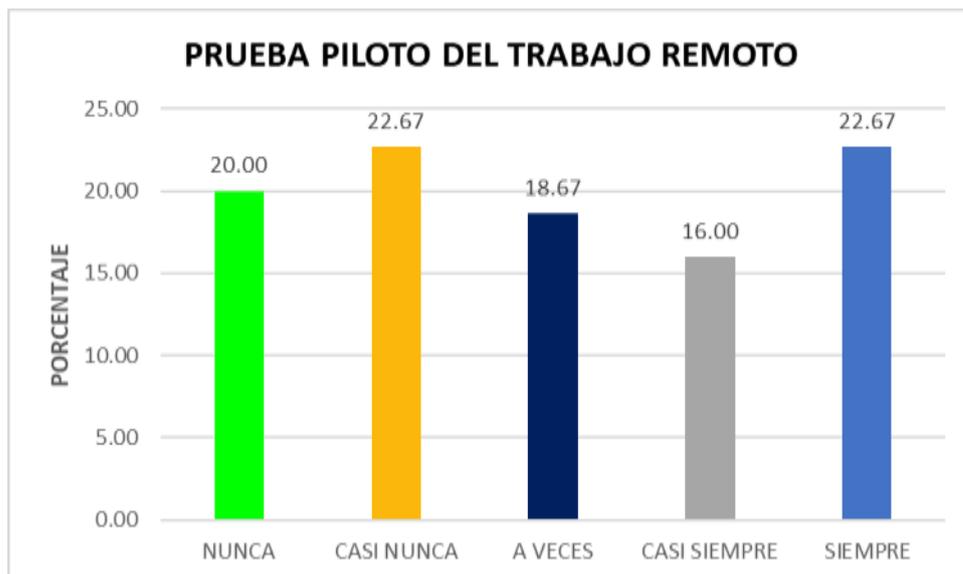
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 17.33% nunca existió una autoevaluación del trabajo remoto, con un 16.00% casi nunca existió una autoevaluación del trabajo remoto, con un 9.33% a veces existió una autoevaluación del trabajo remoto, con un 29.33% casi siempre existió una autoevaluación del trabajo remoto, con un 28.00% siempre existió una autoevaluación del trabajo remoto.

Tabla 14*Prueba piloto del trabajo remoto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	15	20.00
Casi nunca	17	22.67
A veces	14	18.67
Casi siempre	12	16.00
Siempre	17	22.67
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 11*Prueba piloto del trabajo remoto*

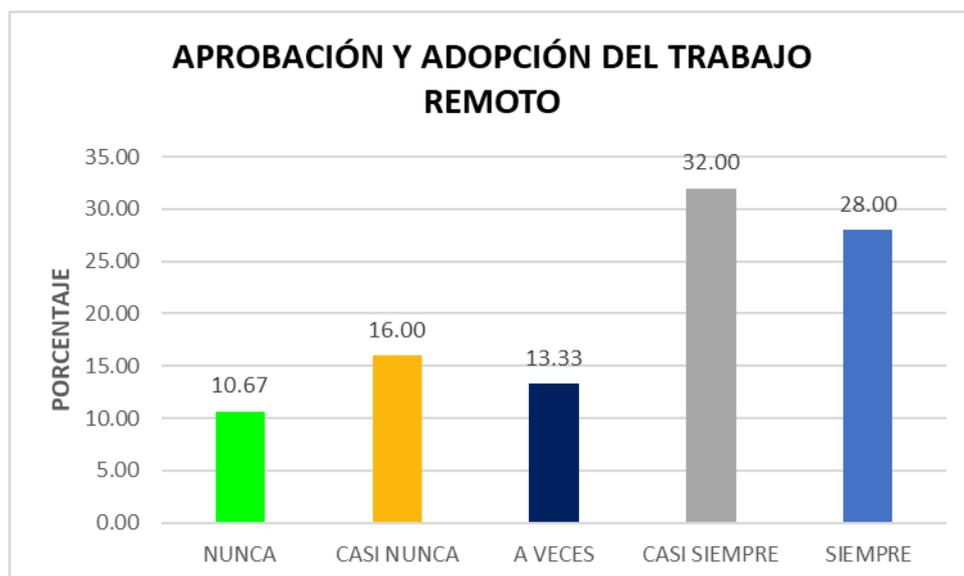
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 20.00% nunca existió una prueba piloto del trabajo remoto, con un 22.67% casi nunca existió una prueba piloto del trabajo remoto, con un 18.67% a veces existió una prueba piloto del trabajo remoto, con un 16.00% casi siempre existió una prueba piloto del trabajo remoto, con un 22.67% siempre existió una prueba piloto del trabajo remoto.

Tabla 15*Aprobación y adopción del trabajo remoto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	8	10.67
Casi nunca	12	16.00
A veces	10	13.33
Casi siempre	24	32.00
Siempre	21	28.00
Total	75	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 12*Aprobación y adopción del trabajo remoto*

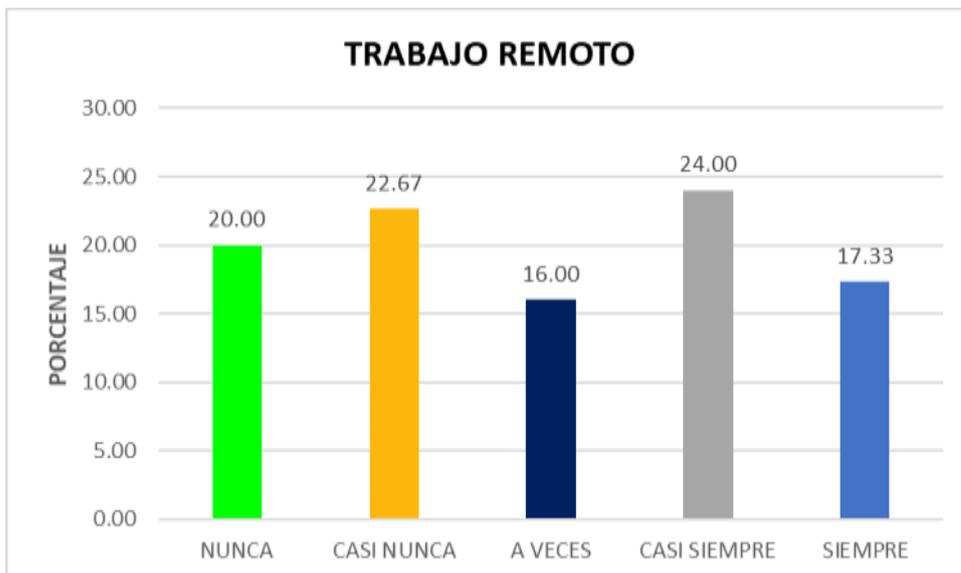
Fuente: Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 10.67% nunca existió Aprobación y adopción del trabajo remoto, con un 16.00% casi nunca existió Aprobación y adopción del trabajo remoto, con un 13.33% a veces existió Aprobación y adopción del trabajo remoto, con un 32.00% casi siempre existió Aprobación y adopción del trabajo remoto, con un 28.0% siempre existió Aprobación y adopción del trabajo remoto.

Tabla 16*Variable trabajo remoto*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	15	20.00
Casi nunca	17	22.67
A veces	12	16.00
Casi siempre	18	24.00
Siempre	13	17.33
Total	75	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 13*Variable trabajo remoto*

Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 20.00% nunca existió trabajo remoto, con un 22.67% casi nunca existió trabajo remoto, con un 16.00% a veces existió trabajo remoto, con un 24.00% casi siempre existió trabajo remoto, con un 17.33% siempre existió trabajo remoto.

4.2. Hipótesis general de la investigación

H1: Existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021.

H0: No existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021

Tabla 17

Nivel de correlación de gestión institucional y trabajo remoto

Variable		Gestión institucional	Trabajo remoto
Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1000	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,749**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

Fuente: Base de datos

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 gestión institucional y la variable 02 trabajo remoto, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.749 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021.

A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021.

H0: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021.

Tabla 18

Nivel de correlación de liderazgo directivo y trabajo remoto

Variable		Liderazgo directivo	Trabajo remoto
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1000	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	75	75
	Trabajo remoto		
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,759** ,000	1000
	N	75	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 liderazgo directivo y la variable 02 trabajo remoto, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.759 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

H0: No Existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Tabla 19

Nivel de correlación planificación estratégica y trabajo remoto

Variable		Planificación estratégica	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,724**
	Sig. (bilateral)	,000	1000
	N	75	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 planificación estratégica y la variable 02 trabajo remoto, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.724 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

H0: No existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Tabla 20

Nivel de correlación entre evaluación de la gestión y trabajo remoto

Variable		Evaluación de la gestión	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Evaluación de la gestión	Coefficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,849**
		N	75
	Trabajo remoto.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,849**
			1000
		N	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 evaluación de la gestión y la variable 02 trabajo remoto se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.849 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

H0: No existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Tabla 21

Nivel de correlación entre clima institucional y trabajo remoto

Variable		Clima institucional	Trabajo remoto
Clima institucional	Coeficiente de correlación	1000	,723**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	75	75
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,723**	1000
Trabajo remoto.	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 clima institucional y la variable 02 trabajo remoto se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.723 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Hipótesis específica 5:

H1: Existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

H0: No existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

Tabla 22

Nivel de correlación entre capacitación del personal y trabajo remoto

Variable		Capacitación del personal	Trabajo remoto
Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1000	,842**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	75	75
Trabajo remoto.	Coefficiente de correlación	,842**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 5 capacitación del personal y la variable 02 trabajo remoto se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.842 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021.

Hipótesis específica 6:

H1: Existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

H0: No existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022

Tabla 23

Nivel de correlación entre desempeño docente y trabajo remoto

Variable		Desempeño docente	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,811**
		N	75
	Trabajo remoto.	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,811**
			1000
		N	75

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 6 desempeño docente y la variable 02 trabajo remoto se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.11 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.

CONCLUSIONES

- El estudio de la relación entre la gestión institucional y el trabajo remoto docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa, 2022, es crucial en el contexto actual de educación digital. La gestión efectiva puede influir en la implementación exitosa del trabajo remoto, proporcionando recursos, capacitación y apoyo necesarios para docentes y estudiantes. Aspectos como la disponibilidad de tecnología, políticas institucionales y comunicación son fundamentales. Investigar esta relación podría revelar cómo una gestión sólida puede mejorar la calidad del trabajo remoto, promoviendo el compromiso y el aprendizaje significativo en un entorno virtual. Los hallazgos podrían informar políticas y prácticas que mejoren la experiencia educativa en línea, beneficiando tanto a educadores como a alumnos en la adaptación a los desafíos contemporáneos de la educación.
- Existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que es probable que exista una relación significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo remoto docente, ya que el liderazgo puede influir en la implementación y gestión del trabajo remoto en la institución educativa. Sería interesante investigar cómo el liderazgo directivo de la institución ha afectado el trabajo remoto de los docentes, por ejemplo, si se ha proporcionado un apoyo adecuado, si se ha establecido una comunicación efectiva, si se han tomado en cuenta las necesidades de los docentes, entre otros aspectos.

- Existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que también es probable que exista una relación significativa entre la planificación estratégica y el trabajo remoto docente, ya que la planificación estratégica puede ser fundamental para la implementación exitosa del trabajo remoto en la institución educativa. Sería importante explorar cómo la planificación estratégica ha influido en la implementación y gestión del trabajo remoto de los docentes, por ejemplo, si se han establecido metas claras, si se han tomado en cuenta los recursos necesarios, si se ha considerado la formación y capacitación de los docentes, entre otros aspectos.
- Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que la evaluación de la gestión puede ser importante para conocer el impacto del trabajo remoto en la institución educativa y, por lo tanto, es probable que exista una relación significativa entre ambos aspectos. Sería interesante investigar cómo se está evaluando la gestión del trabajo remoto en la institución, por ejemplo, si se están midiendo los resultados de los docentes, si se está midiendo el impacto en el aprendizaje de los estudiantes, entre otros aspectos.
- Existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que es probable que exista una relación significativa entre ambos aspectos, ya que el clima institucional puede influir en el bienestar emocional de los docentes y, por lo tanto, en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en un

entorno de trabajo remoto. Sería importante explorar cómo se está manejando el clima institucional en la institución educativa, por ejemplo, si se están tomando medidas para asegurar la conexión social entre los docentes, si se están proporcionando recursos para apoyar la salud mental de los docentes, entre otros aspectos.

- Existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que es probable que exista una relación significativa entre la capacitación del personal y el trabajo remoto docente, ya que la capacitación adecuada del personal puede ser fundamental para la implementación exitosa del trabajo remoto en la institución educativa. Sería importante explorar cómo se ha capacitado al personal en relación al trabajo remoto, por ejemplo, si se ha proporcionado formación sobre herramientas tecnológicas, si se ha brindado orientación sobre cómo manejar la comunicación y colaboración en línea, si se ha ofrecido apoyo para la adaptación al entorno de trabajo remoto, entre otros aspectos.
- Existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022", se podría decir que es probable que exista una relación significativa entre el desempeño docente y el trabajo remoto docente, ya que la capacidad de los docentes para adaptarse y desempeñarse efectivamente en un entorno de trabajo remoto puede tener un impacto en su desempeño general. Sería interesante investigar cómo se está evaluando el desempeño de los docentes en relación al trabajo remoto, por

ejemplo, si se están estableciendo objetivos específicos relacionados con el trabajo remoto, si se están midiendo los resultados de los docentes en este entorno, si se están proporcionando recursos para apoyar el desempeño de los docentes en el trabajo remoto, entre otros aspectos.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere establecer un plan estratégico claro y bien comunicado, la institución educativa debe establecer un plan estratégico claro y bien comunicado que contemple los objetivos y metas en relación al trabajo remoto docente. Es importante que se establezcan roles y responsabilidades claras para los docentes, se proporcionen recursos y herramientas necesarias, y se establezcan medidas para evaluar el éxito del plan estratégico.
- Se sugiere proporcionar capacitación adecuada, es fundamental que se proporcione a los docentes una capacitación adecuada para adaptarse al trabajo remoto. Esto incluye brindar formación sobre el uso de herramientas tecnológicas y métodos de enseñanza en línea, así como también proveer orientación sobre cómo manejar la comunicación y colaboración en línea.
- Se sugiere fomentar el clima institucional positivo, es importante que la institución educativa fomente un clima institucional positivo y de apoyo para los docentes en el entorno de trabajo remoto. Se deben establecer medidas para mantener la conexión social entre los docentes, y se deben brindar recursos para apoyar la salud mental y emocional de los docentes.
- Se sugiere establecer una comunicación efectiva, la comunicación efectiva es clave para el éxito del trabajo remoto docente. La institución educativa debe establecer canales de comunicación claros y eficaces para garantizar que los

docentes se sientan conectados y apoyados, y que se puedan abordar rápidamente cualquier problema que surja.

- Se sugiere evaluar el desempeño y resultados, la institución educativa debe establecer medidas para evaluar el desempeño y resultados de los docentes en el entorno de trabajo remoto. Esto permitirá ajustar las estrategias y proporcionar el apoyo necesario para asegurar el éxito continuo del trabajo remoto. Se pueden establecer objetivos específicos relacionados con el trabajo remoto, medir los resultados de los docentes y proporcionar recursos para apoyar el desempeño en el trabajo remoto.
- Se sugiere establecer una política de horarios y disponibilidad, la institución educativa debe establecer una política clara en relación a los horarios y la disponibilidad de los docentes en el trabajo remoto. Es importante que se establezcan horas de trabajo y se brinde claridad sobre cuándo se espera que los docentes estén disponibles para la comunicación con los estudiantes y otros miembros del personal.
- Se sugiere promover la colaboración y el trabajo en equipo, es importante que la institución educativa fomente la colaboración y el trabajo en equipo en el entorno de trabajo remoto. Se pueden establecer medidas para fomentar la colaboración y la comunicación entre los docentes, como reuniones virtuales y grupos de

trabajo en línea. También se pueden establecer incentivos para promover la colaboración y el trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albarracín Tapia, M., & Serrano Lara, C. (2021). *Estrategia metodológica del aula inclusiva para mejorar el rendimiento académico en el área de gestión y emprendimiento con estudiantes de bachillerato que presentan necesidades educativas especiales de la unidad educativa “Mahanaym” año lectivo 2019-2020*. Quito.
- Angulo Rojas, K., & Herrera Vasallo, A. (2020). *Programa de capacitación para la gestión del tiempo en docentes que tienen dos empleos*. Bogotá.
- Arias Chacondori, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020*. Lima.
- Castelo Panduro, G. (2018). *La calidad del desempeño docente y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Primaria Santa Rosa de Pucallpa – 2016*. Pucallpa.
- Díaz Muñoz, P. (2021). *Impacto del trabajo remoto en calidad del servicio educativo de docentes de la institución educativa Gastón María, San Juan de Miraflores, 2020*. Lima.
- LLumiquinga Paucar, R., & Paz Chávez, M. (2017). *La oferta y demanda de docentes que dictan la asignatura de Emprendimiento y Gestión de las Instituciones Educativas Fiscales de Bachillerato, del Distrito Metropolitano de Quito, en el año lectivo 2017-2018*. Quito.

- Malhotra, N. K. (2008). *Muestreo; diseño y procedimientos*. En N. K. Malhotra, *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educación, Prentice Hall.
- Ministerio de educación, m. 2. (2021). *Guía para el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria*. Lima: Minedu.
- Pardo Ruiz, E. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa "Oswaldo Lima Ruiz" del distrito de Manantay, Pucallpa - 2017*. Pucallpa.
- Pérez López, L. (2021). *Competencias digitales y trabajo remoto en docentes del nivel inicial, ciudad de Moyobamba, 2020*. Tarapoto.
- Pulido Montañez, N. (2019). *Propuesta del plan de desarrollo institucional para la institución universitaria Uninpahu*. Bogotá.
- Robles Herrera, J., Anchapaxi Alangasi, C., & Cayo Umaguinga, E. (2017). *Evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura de emprendimiento y gestión en las instituciones educativas fiscales del Distrito Metropolitano de Quito, año 2017*. Quito.
- Rodriguez Rengifo, E. (2018). *Gestión pedagógica y motivación en docentes de la Institución Educativa N° 64004 de Pucallpa, Ucayali, 2016*. Pucallpa.
- Torres Huamán, P. (2020). *Técnicas de gestión emocional para disminuir el estrés por el trabajo remoto en docentes de una institución educativa, Cusco – 2020*. Lima.
- Uceda Gil, J. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020*. Chimbote.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p> <p>Hipótesis Especificas Existe relación significativa entre liderazgo directivo y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre planificación estratégica y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p>	<p>Variable 1 Gestión institucional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo directivo • Planificación estratégica • Evaluación de la gestión • Clima institucional • Capacitación del personal • Desempeño docente <p>Variable 2 Trabajo Remoto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso organizacional • Planeación del trabajo remoto • Autoevaluación • Prueba piloto 	<p>Diseño descriptivo correlacional</p> <p>Esquema</p> <p>Donde: M = Muestras tomadas para observaciones. Vx = gestión institucional (Variable 1). Vy = Trabajo remoto (Variable 2). r = Relación de asociación de correlación.</p>	<p>Técnicas La técnica a emplear para esta investigación será la encuesta</p> <p>Instrumento Se utilizará dos instrumentos de tipo cuestionarios con escala de Likert, tanto para la gestión institucional y trabajo remoto</p>	<p>Población La población estará representada por los docentes y personal administrativo de la institución nuestra señora de guadalupe</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por 15 trabajadores administrativos y 60 docentes de la institución educativa nuestra señora de guadalupe.</p>

<p>la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre evaluación de la gestión y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p>	<p>educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre clima institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p> <p>Existe relación significativa entre capacitación del personal y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre desempeño docente y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022</p>	<p>• Aprobación y adopción</p>			
--	--	---	--------------------------------	--	--	--

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN INSTITUCIONAL

Finalidad: Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a la gestión institucional, información que servirá para el desarrollo del proyecto de investigación gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021

instrucciones: el cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la gestión institucional, con una valoración para cada afirmación que se muestra en:

SIEMPRE (5), CASI SIEMPRE (4), A VECES (3), CASI NUNCA (2) Y NUNCA (1)

Marca una sola vez con una “X” en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

Nº	Variable Gestión Institucional	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: Liderazgo educativo						
01	El director tiene propuestas orientadas a desarrollar la calidad educativa.					
02	En las reuniones de trabajo con el director, él respeta la opinión de CONEI, APAFA.					
03	La opinión de los padres de familia es aceptada por el director					
04	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
05	El director tiene estilo democrático y transformador en la I.E.					
DIMENSIÓN 02: Planificación Estratégica		1	2	3	4	5
06	El equipo directivo a través de la agenda escolar pone en conocimiento la misión y visión de la I.E.					
07	El equipo directivo y docente involucra a los padres de familia en el cumplimiento del reglamento interno de la I.E.					
08	El director demuestra autoridad en la institución					
09	El equipo de directivo elabora proyectos de innovación educativa donde los estudiantes y padres de familia participan					
10	Se elaboran proyectos de mejora de la gestión en equipo: estudiantes, docentes y padres de familia					

Dimensión 03: Evaluación de la Gestión		1	2	3	4	5
11	El equipo directivo, los docentes, personal de apoyo y padres de familia realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
12	El equipo directivo, los docentes y personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.					
13	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la I.E.					
14	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo. Mediante una encuesta dirigida a los padres de familia					
15	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					

Dimensión 04: Clima Institucional		1	2	3	4	5
16	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la I.E.					
17	Los estamentos trabajan en coordinación para resolver los problemas de la I.E.					
18	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
19	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
20	Los intereses contrapuestos entre el director y la comunidad educativa, se solucionan con la intervención del director					

Dimensión 05: Capacitación del personal		1	2	3	4	5
21	El director promueve capacitaciones para todo el personal					
22	Los docentes de la I.E. están capacitados y actualizados.					
23	El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes. (jornadas pedagógicas)					
24	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.					
25	El personal de apoyo es eficiente en el cumplimiento de su función.					

Dimensión 06: Desempeño docente		1	2	3	4	5
26	Los docentes cumplen sus horas adicionales con la nivelación a los estudiantes y reuniones con padres de familia					
27	Las unidades de aprendizaje están articuladas con los planes y proyectos institucionales. Dando a conocer al padre de familia en reuniones de aula					
28	Los docentes cumplen su rol como tutores trabajando en comunicación padres y estudiantes					
29	Se verifican en los salones de clase que existen logros de aprendizaje, mediante evidencias del día del logro					
30	Los estudiantes demuestran cambios mediante los aprendizajes, evaluación de la ECE y día del logro					

CUESTIONARIO PARA MEDIR TRABAJO REMOTO DOCENTE

Finalidad: Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos relevantes y suficientes respecto a la gestión institucional, información que servirá para el desarrollo del proyecto de investigación gestión institucional y trabajo remoto docente en la institución educativa nuestra señora de Guadalupe, Pucallpa – 2021

instrucciones: el cuestionario está elaborado de acuerdo a una escala de puntuación del 1 al 5 para medir la gestión institucional, con una valoración para cada afirmación que se muestra en:

SIEMPRE (5), CASI SIEMPRE (4), A VECES (3), CASI NUNCA (2) Y NUNCA (1)

Marca una sola vez con una “X” en los casilleros según criterio que estimes conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales.

N°	Variable trabajo remoto docente	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	Acompañamiento al estudiante					
1	Elaboro un plan de trabajo pedagógico semanal, en el marco de la estrategia Aprendo en casa.					
2	Comunico a los estudiantes y familias las metas y propósitos a lograr cada día.					
3	Llevo un control diario de la cantidad de estudiantes que lograron tener acceso a las actividades de aprendizaje y tareas realizadas, (según medio de conectividad)					
4	Ofrezco acompañamiento a los estudiantes y/o familias sobre el desarrollo de las actividades de aprendizaje.					
5	Registro el logro de las metas y competencias por el estudiante, en base a las experiencias de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa.					

	Contextualizaciones, cambios y adaptaciones	1	2	3	4	5
6	Promuevo la elaboración del portafolio del estudiante para guardar sus actividades, productos, etc.					
7	Analizo las actividades de aprendizaje de la Estrategia Aprendo en Casa (características de la situación social y de los estudiantes)					
8	Realizo cambios o modificaciones a la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa.					
9	Adapto o adecúo la planificación de las actividades de la estrategia aprendo en casa, según el contexto de los estudiantes.					

10	Fomento al interior de las familias el desarrollo de actividades de transmisión intergeneracional de saberes de su cultura (costumbres, relatos, etc.)					
----	--	--	--	--	--	--

Retroalimentación formativa		1	2	3	4	5
11	Envío a los estudiantes y familias el propósito de aprendizaje en leguaje sencillo al inicio de la sesión.					
12	Converso con los estudiantes sobre los criterios de evaluación para el logro del propósito de aprendizaje.					
13	Recojo evidencias de aprendizaje de los estudiantes mediante algún medio de comunicación establecido.					
14	Reviso y analizo cada una de las evidencias enviadas por los estudiantes.					
15	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión para verificar el logro del propósito.					

Retroalimentación formativa		1	2	3	4	5
16	Comunico a cada estudiante y familia sobre el resultado de sus evidencias.					
17	Realizo el proceso de retroalimentación individual en base al resultado de las evidencias.					
18	Realizo el proceso de retroalimentación grupal en base al resultado de las evidencias.					
19	Elaboro material adicional para fortalecer los aprendizajes en función a las necesidades de los aprendizajes identificados en los estudiantes.					
20	Me comunico con la familia y ofrezco orientación socioemocional para motivar la participación de los estudiantes y seguir mejorando.					

Comunicación con padres de familia		1	2	3	4	5
21	Actualizo el directorio de los padres de familia, registrando las condiciones de conectividad.					
22	Comunico a los padres de familia, la modificación de la forma de prestación del servicio educativo					
23	Me pongo de acuerdo con los padres de familia, sobre los canales de comunicación para el trabajo remoto					
24	Establezco reglas y/o cronograma de comunicación para facilitar la coordinación y evitar la saturación.					
25	Informo a las familias de manera directa, los horarios y canales de transmisión de la estrategia Aprendo en casa considerando los medios de comunicación con los que cuentan en sus hogares.					

ANEXO 3. INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES**
- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Marco Antonio Díaz Apac
- 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
- 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
- 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022"
- 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Fredy Fernández Martínez
- 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir la variable: Gestión institucional
- 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, preciar)
- e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

AA.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 05 de enero 2022

Dr. Educ. Marco Antonio Díaz Apac
Especialidad Educación Secundaria: Matemática



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **APELLIDOS Y NOMBRES** : Carlos Alberto López Marrufo
 1.2. **GRADO ACADÉMICO** : Doctor
 1.3. **INSTITUCIÓN QUE LABORA** : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN** : "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022"
 1.5. **AUTOR DEL INSTRUMENTO** : Fredy Fernández Martínez
 1.6. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir la variable: Trabajo remoto
 1.7. **CRITERIOS DE APLICABILIDAD** :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, pechar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

44
 VALIDO APLICABLE
 FAVORABLE

Lugar y Fecha: Pucallpa, 05 de enero 2022

Dr. Educ. Carlos Alberto López Marrufo
 Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Carlos Alberto López Marrufo
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctor
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Fredy Fernández Martínez
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la variable: Gestión institucional
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 c) De 16 a 18: (Válido, probar)
 d) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

I. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógicas.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto técnico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....44.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 05 de enero 2022

Dr. Educ. Carlos Alberto López Marrufo
 Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Freysi Lilian Ling Villacrez
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa - 2022"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Fredy Fernández Martínez
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la variable: Trabajo remoto
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Buena (13-15)	Muy Buena (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....44.....
VALIDO APLICABLE.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 04 de enero 2022


 Dra. Educ. Freysi Lilian Ling Villacrez
 Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Freysi Lilian Ling Villacrez
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Doctora
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Nacional de Ucayali
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "Gestión Institucional y Trabajo Remoto Docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Pucallpa – 2022"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Fredy Fernández Martínez
 1.6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la variable: Gestión institucional
 1.7. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 c) De 13 a 15: (Válido, precisar)
 d) De 16 a 18: (Válido, aplicar)
 e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, variables e ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

.....44.....
VALIDO APLICAR.....
FAVORABLE.....

Lugar y Fecha: Pucallpa, 04 de enero 2022.


 Dra. Educ. Freysi Lilian Ling Villacrez
 Especialidad Educación Secundaria: Lengua y Literatura