



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento
social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Educación

AUTOR:

Rojas Tirado, Ricardo Enrique (ORCID: 0000-0002-5006-0007)

ASESORA:

Dra. Mas Sandoval, Romy Kelly (ORCID: 0000-0001-9244-6656)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHIMBOTE -PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente Informe a las mujeres de mi vida:

A Olga Lilia, mi madre, cuyos consejos y buen ejemplo me acompañaran siempre. A Olga Delia, mi esposa y compañera, apoyo y soporte de mis continuas luchas. A mis hijas Olga y Lucero, como un ejemplo de vida y de superación constante.

Ricardo Enrique Rojas Tirado

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por esta nueva experiencia académica y por acogerme nuevamente en sus aulas.

A los maestros de la escuela de Postgrado y en especial a la Dra. Kelly Más, nuestra asesora por todo el apoyo brindado para la culminación exitosa de este nuevo reto académico.

A mis compañeros de grupo por haber influido positivamente y por haberme motivado constantemente a concluir con este doctorado.

Ricardo Enrique Rojas Tirado

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	03
III. METODOLOGÍA	16
1.1. Tipo y diseño de investigación.	16
1.2. Variables y operacionalización	16
1.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
1.5. Procedimientos	19
1.6. Método de análisis de datos	20
1.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS	47
 ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Gestión Directiva en Línea durante el periodo de aislamiento social en Instituciones Educativas de Surquillo 2020.	21
Tabla 2. Gestión directiva en línea a través de la Planificación durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	22
Tabla 3. Gestión directiva en línea a través de la Planificación durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	23
Tabla 4. Gestión directiva en línea a través de la Organización durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	24
Tabla 5. Gestión directiva en línea a través de la Organización durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	25
Tabla 6. Gestión directiva en línea a través de la Dirección durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	26
Tabla 7. Gestión directiva en línea a través de la Dirección durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	27
Tabla 8. Gestión directiva en línea a través del Control durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	29
Tabla 9. Gestión directiva en línea a través del Control durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de diseño de investigación.	16
Figura 2. Modelo de Gestión Directiva en Línea.	42

RESUMEN

La investigación Tuvo como objetivo explicar y describir el desarrollo de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en Instituciones Educativas de Surquillo. Los objetivos específicos se centraron en describir las dimensiones de Planificación, de Organización, de Dirección, y de Control de la gestión directiva en línea, desde la teoría de la administración y Teoría de la conectividad con un enfoque constructivista, con propuesta de modelo de gestión directiva en Línea.

El estudio de investigación fue de tipo básico con diseño no experimental-transversal descriptivo y explicativo, con una única variable con nivel descriptivo simple. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, con 30 ítems validada por 2 expertos con una confiabilidad de 0,747 de Alfa de Cronbach. La población de estudio estuvo compuesta por los docentes de Surquillo y la muestra por 100 docentes de diferentes instituciones de Surquillo, con muestreo no probabilístico por conveniencia.

El estudio contiene los resultados presentados por los directivos a través de tablas con la respectiva discusión, conclusiones y recomendaciones. Se incluye modelo de gestión Directiva en línea como parte del trabajo.

Palabras clave: Aislamiento social, gestión, gestión directiva en línea.

Abstract

The main objective of this research was to explain and describe the development of Online Directive Management during the period of Social Isolation in the Educational Institutions of Surquillo. The specific objectives focused on describing the dimensions of Planning, Organization, Direction, and Control of directive management online, from the theory of administration and Theory of connectivity with a constructivist approach, with a proposed management model. Online directive.

The research study was of a basic type with a non-experimental-transversal descriptive and explanatory design, with a single variable with a simple descriptive level. The technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, with 30 items validated by 2 experts with a reliability of 0.747 of Cronbach's Alpha. The study population was made up of teachers from Surquillo and the sample of 100 teachers from different institutions in Surquillo, with non-probabilistic sampling for convenience.

The study contains the results presented by the managers through tables with the respective discussion, conclusions and recommendations. An online directive management model is included as part of the job.

Keywords: Social isolation, management, directive management online.

I. INTRODUCCIÓN

Una organización educativa es efectiva cuando las labores del personal directivo y docente son óptimas en el cumplimiento de los objetivos planteados. Los resultados de gestión sobre buenas prácticas directivas, se orientan a la gestión de un clima interno que favorezca el trabajo escolar; incentivan propósitos de bienestar general, planifican el trabajo institucional, monitorean el trabajo pedagógico para responder a las expectativas del servicio educativo y sobre todo solucionan los problemas emergentes dentro de la cotidianidad de su labor presencial. El contexto actual demanda la adopción de medidas de contingencia que permitan dar continuidad al servicio educativo, asegurando buenos resultados con una gestión directiva en línea pertinente y acorde con los nuevos desafíos de la educación.

Lo mencionado anteriormente resulta apreciable desde la realidad en tiempos relativamente normales, sin embargo, la ocurrencia de situaciones extremas o de fuerza mayor nos ponen en escenarios desconocidos donde la gestión de los directores no tiene precedentes. Cuando las clases no pueden ser presenciales y cuando los colegios no pueden atender a los estudiantes, por situaciones de riesgo se hace necesario entonces la incorporación de nuevas estrategias de gestión para adoptar medidas de contingencia. Estas medidas las asume el director y el Equipo directivo, quienes dirigen las acciones pedagógicas, administrativas y de gestión (Congreso de la República del Perú, 2003)

A nivel global, el planeta enfrenta actualmente una grave situación de pandemia por el brote de coronavirus COVID 19, que ha obligado a muchos países a adoptar medidas sanitarias para enfrentar esta situación y proteger la salud de sus habitantes. Todos los países del planeta donde ésta grave situación ha alcanzado dramáticos índices de contagios y de muertes decretaron el aislamiento social y el cierre de todo tipo de locales con la prohibición de concentración social. Dentro de estas medidas se suspendieron algunos servicios y entre ellos el servicio educativo.

En este contexto el Ministerio de Educación del Perú, propuso el inicio del año escolar con la innovación de trabajo remoto y con la programación de la estrategia: Aprendo en casa; a través de la web, la televisión o la radio. La ejecución del trabajo escolar se materializó a través de dos normas complementarias para el trabajo remoto de los profesores, con la finalidad de asegurar el desarrollo del servicio

educativo no presencial y brindó las orientaciones pedagógicas necesarias en el marco de la emergencia sanitaria. Esta situación, sorprendió con grandes retos para el aseguramiento y cumplimiento de los objetivos educacionales. (MINEDU, 2020)

Las Instituciones Educativas implementaron medidas que demandaron el uso de sistemas virtuales de comunicación y de trabajo a distancia. Se hizo necesaria, la adopción de estrategias para una gestión directiva virtual, monitoreo y acompañamiento pedagógico a maestros en línea; también, la coordinación a distancia con padres de familia. La gestión directiva demandó el incremento del uso de tecnología frente a un contexto de gran necesidad económica y de conectividad; asegurándose el acceso con el poder adquisitivo de los involucrados. La actividad sincronizadora de una Gestión directiva en línea sin precedentes, trajo consigo dificultades que debieron ser superadas sobre la marcha con la adopción de medidas administrativas, pedagógicas y sobre todo tecnológicas.

Con este estudio se conocieron aspectos teóricos, metodológicos y prácticos para el desarrollo de la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social, identificando buenas prácticas directivas y oportunidades de mejora en sus funciones. Se contribuyó con un instrumento validado y confiable que permite conocer los efectos de la gestión directiva en los docentes administrados. Se brinda también la información para que los equipos directivos logren superar las falencias identificadas de su gestión al conocer los resultados de la investigación.

El Problema de estudio se planteó con la interrogante: ¿Cómo se desarrolla la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en las instituciones educativas de Surquillo? Se logró responder a la interrogante, a partir del logro del objetivo general: Explicar el desarrollo de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas de Surquillo; los objetivos específicos se centraron en describir las dimensiones de Planificación, de Organización, de Dirección, y de Control de la gestión directiva en línea, con propuesta de Modelo de un gestión directiva en línea para los directores de las instituciones educativas de Surquillo, desde la teoría de la conectividad con un enfoque constructivista.

II. MARCO TEÓRICO

La gestión directiva como parte esencial de los procesos que favorecen e incentivan el desarrollo de diversas acciones institucionales facilita el logro de metas y objetivos que tiene dicha institución. Estos procesos, son elementales para el desarrollo institucional, requiere que sean de calidad y eficientes; también, exige ciertas habilidades para el logro de competencias de quienes dirigen la institución, más aún en este contexto de la virtualidad de la educación en donde se está desarrollando una gestión directiva en línea. En esta sección se presentan los antecedentes y las bases teóricas científicas que sustentan la presente investigación.

Se han realizado diversas investigaciones referidas a gestión directiva; así, Baeza (2018) en su estudio precisó que la buena práctica de una gestión directiva contribuye a la participación social de los estudiantes dentro de los sistemas educativos y que la gestión que realiza el director se constituye en el elemento motivador para el logro de los resultados, lo cual es de suma importancia en la gestión directiva en línea. Estas gestiones se explican y describen en el presente informe de investigación a través de las dimensiones de nuestra variable de estudio.

La gestión directiva considerada como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia fue estudiada por López, García y Martínez (2019) quienes al establecer la correlación de ambas variables y considerando a 2685 profesores como muestra, concluyen que es importante la gestión que los directores y sus equipos directivos realizan para avanzar positivamente en la construcción de espacios formativos, que se caractericen por su flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan encarar los retos y las metas establecidas. Este trabajo de investigación le da soporte a los resultados de la gestión directiva en línea que considera la construcción de espacios formativos en la institución educativa en el contexto del aislamiento social (López, 2019).

En el estudio realizado por Guillen (2016), se señala que la gestión directiva, durante el tiempo de su actuar, tiene que poner de manifiesto conocimientos, buscar estrategias, planificar y organizar el trabajo institucional con sus colaboradores para fortalecer y mejorar todas las debilidades de su centro de

trabajo. En este orden de ideas durante la gestión directiva se deben afrontar situaciones adversas o superar debilidades de diversa índole que no solo ponen en riesgo la gestión misma, sino que debe aportar soluciones inmediatas a nivel organizacional para satisfacer las necesidades e intereses de la población escolar en un contexto de urgencia como lo fue el periodo de aislamiento social 2020 por efectos del covid 19 (Guillen, 2016).

En el ámbito nacional, Mendoza (2018) realizó un estudio acerca de gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo; teniendo como finalidad ilustrar la conexión entre gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo. Se realizó a través del enfoque cuantitativo y diseño no experimental con una muestra conformada por trabajadores de la Institución Educativa. Las conclusiones del autor reflejan una estrecha relación entre ambas variables, lo que confirma que el buen actuar del director o equipo directivo se revierte en el eficaz desempeño del trabajador administrativo. La administración educativa es parte importante de la Institución Educativa, contribuye además de manera directa e indirecta a un correcto control en el seguimiento, cumplimiento y registro de las acciones de la variable investigada en sus cuatro dimensiones (Mendoza, 2018).

En relación al desempeño docente, Berninzon y Villacorta (2017), investigaron sobre gestión directiva y su relación directa con el Desempeño docente teniendo como objeto de estudio delimitar el nivel de relación entre Gestión directiva y Desempeño docente de la Institución Educativa. Este trabajo de enfoque cuantitativo y diseño no experimental tuvo una muestra conformada por 24 docentes, llegando a la conclusión que existe una notable y fuerte relación entre Gestión directiva y el Desempeño docente, así mismo observaron que el 79,2% de maestros indicaron que la gestión es óptima. La investigación demuestra también que la intervención del equipo directivo incide directamente en el rendimiento docente, lo que a su vez está íntimamente ligado a la función de monitoreo y acompañamiento, dentro de la dimensión de dirección y de la dimensión de control, por lo que es relevante para nuestra investigación (Berninzon, R. y Villacorta, C., 2017).

Para Choquehuanca (2017) en su trabajo de investigación titulado la gestión directiva y la práctica docente la cual tuvo como objeto analizar la relación entre

gestión directiva y práctica docente en la Institución Educativa trabajó bajo el enfoque cuantitativo y se desarrolló un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 70 directivos y docentes pertenecientes a la Institución Educativa, llegando a la conclusión que ambas variables presentan una relación y conexión positiva en la mencionada casa de estudios. En este caso, como en la nueva investigación también se refuerza la interacción de la labor directiva, la misma que ocurre durante la función de monitoreo y acompañamiento en la cual el equipo directivo de la Institución educativa refuerza las fortalezas y ayuda a superar las dificultades pedagógicas de los docentes para un mejor desempeño, en beneficio de los estudiantes (Choquehuanca, 2017).

Como antecedentes internacionales destaca la investigación de Corona, Ramírez y Vásquez (2017) sobre competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en educación básica, tuvo como objetivo diseñar un modelo que eleve las habilidades directivas para lograr el manejo eficiente de la gestión y el liderazgo. En este trabajo de enfoque cuantitativo no experimental los autores concluyen que: el sistema que permite elevar las capacidades directivas se encuentra en fase de desarrollo puesto que existen todavía barreras contradictorias y obstáculos burocráticos que impiden la puesta en práctica de un verdadero liderazgo que dirija la gestión directiva para el logro de sus objetivos y este debe ser validado por expertos. En esta investigación, se describen también los diversos obstáculos que existen en la práctica directiva, como las evidenciadas durante el periodo de aislamiento social (Corona, L., Ramírez, G. y Vásquez, E., 2017).

Para Cardoso (2019) en su tesis sobre evaluación de las competencias directivas de los egresados de posgrado en administración, en los dominios estratégico, estratégico y eficacia personal, concluyó que: los egresados tienen un nivel de logro consolidado respecto a la efectividad de la comunicación, un nivel medio para incremento de compromiso con la organización y un alto grado de eficacia personal para la delegación de funciones. El estado peruano con el objeto de incrementar las capacidades de los directores subvencionó la segunda especialidad en Dirección escolar con liderazgo pedagógico en diversas universidades del país, lo que posibilitó la puesta en práctica de conocimientos acordes a las necesidades y

la oportuna toma de decisiones para superar la problemática del aislamiento social y el trabajo remoto (Cardoso, 2019).

Después de analizar los antecedentes, ahora presentamos el tratamiento teórico de la variable. Respecto a la definición de gestión, Acuña (2010) señala que es la capacidad de generar una relación pertinente entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de una organización. La gestión es la capacidad de compatibilizar los recursos que se dispone, para alcanzar un anhelo. Por otro lado, Collao (2004, p.24,) realiza una definición de manera semántica y técnica, afirmando que "...semánticamente, significa conducción u orientación de su quehacer, de un área del ser humano o de un sistema técnico administrativo", donde básicamente la gestión es concebida como un sistema de nivel administrativo, donde el director tiene la responsabilidad de direccionar la institución de manera responsable (Acuña, 2010).

Nos dice también Collao (2004), que la gestión "...técnicamente, se entiende como el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos para lograr los propósitos establecidos (fines)" (p.24). Por ende, para llevar a cabo la gestión, es necesario establecer una serie de objetivos y metas que deben ser puestas en práctica y evaluadas para la reflexión de los resultados obtenidos. Para Alvarado (2012, p.17) "La gestión puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de actividades institucionales". Las estrategias o actividades, deben estar acorde a los recursos con los que cuente la institución, caso contrario, las metas no podrán ser llevadas a cabo. Las afirmaciones señalan que la gestión va a movilizar un conjunto de procedimientos, técnicas y estrategias para cumplir objetivos establecidos con anticipación (Collao O. , 2004).

La gestión directiva sin embargo es la capacidad del personal directivo que permite planificar, organizar, dirigir y controlar todos los procesos de la gestión administrativa, recursos materiales y humanos, así como los financieros de manera técnica y sistemática, asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales (Cáceres, 2016). La gestión directiva es pues una capacidad por lo que compromete el desarrollo de competencias, que permite que el profesional

que dirige las organizaciones gestione de manera técnica y sistemática cada uno de los procesos que compromete la gestión institucional.

La gestión directiva, según Miranda y Tabares (2015, citados por Miranda 2016); son:

Las acciones y actividades que realiza la comunidad educativa y que se circunscriben en tres grandes grupos: la legislación educativa vigente que reglamenta todos los procedimientos que se llevan a cabo desde la administración de la institución educativa, las interrelaciones entre la institución educativa y el sector producción como ejes que articulan la trascendencia social de la organización en los campos a nivel micro y macro, y los procedimientos de análisis continuo, como oportunidades para el engrandecimiento y la consolidación de los desempeños directivos óptimos. (p.22). (Miranda, S., & Tabares, J. , 2015).

Al respecto Bravo (2016) sostiene que la gestión directiva es un enfoque dentro de las ciencias empresariales que surge por la necesidad de responder a las demandas y necesidades surgidas por la coyuntura de un mundo incierto; cambiante y voraz, que devora a las organizaciones que no se adapten al cambio. Por lo que se hacen necesarios cambios de paradigmas y pensamientos, ya que lo único seguro en este mundo es el cambio (Bravo, 2016).

Actualmente, las organizaciones deben enfrentar cambios rigurosos, por condiciones externas cambiantes. Al respecto, Conde y Tineo (2016), mencionan: que dichos cambios son consecuencia de factores que escapan a nuestro control y que afectan la gestión, teniendo que asumir los costos de la evolución de la tecnología y la necesidad de interactuar con los procesos de manera diferente, como los enfrentados específicamente durante este año por el aislamiento social obligatorio y la adopción de nuevas formas de gestión alternativas a la presencial (Conde, W., & Jaime, Y., 2018).

La gestión directiva evoluciona sobre la marcha, como lo afirma Guerrero (2018) al decir que esta evolución permitirá su subsistencia en un mundo globalizado y altamente competitivo, ya que todo modelo de organización busca su sostenibilidad

en el tiempo y satisfacer las demandas del mercado. Una alternativa viable en esta evolución es la gestión directiva en línea, la cual considera los postulados teóricos de la conectividad para la realización de la gestión directiva en línea, remota o a distancia mediante el uso de ordenadores electrónicos.

En este tiempo, las tecnologías de la información y las comunicaciones han sido el motor de un cambio paradigmático en la sociedad (Castells, 2013). En relación con la administración pública, el advenimiento de las TIC puso en el centro de la escena el potencial de una nueva herramienta para modernizar su funcionamiento, y trajo aparejada el surgimiento de nuevos conceptos asociados a la gestión pública y la administración electrónica (Rivolta, 2014).

Al respecto, Carmona (2010) afirma que el conectivismo es una teoría del aprendizaje desarrollada por Siemens (2008), basada en el análisis de las limitaciones del conductismo, cognitivism y el constructivismo presencial, para explicar el efecto que la tecnología ha tenido en la actualidad en que vivimos, nos comunicamos y aprendemos. Surge como producto de la necesidad y del impacto de la tecnología en el aprendizaje del cual hacemos uso para hacer frente a las restricciones de la presencialidad en contexto del aislamiento social (Carmona, 2010).

Es importante tener presente que en ningún momento el conectivismo pretende apartar y restar al resto de las teorías de aprendizaje, sino que pretende ubicarlas en un contexto actual, para la comprensión del aprendizaje desde una sociedad digitalizada (Sopilca, 2011). Ahora bien, la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social es un recurso no solo de aprendizaje para todos nosotros, sino que se ha convertido en forma de gestión por la que se utilizan los medios virtuales para el trabajo en las instituciones educativas. En este tiempo, las tecnologías de la información y las comunicaciones han sido el motor de un cambio paradigmático en la sociedad (Castells, 2013).

En consecuencia, la gestión directiva desde las ciencias empresariales responde a las necesidades de la demanda de la educación remota. Así en este orden de ideas, la gestión directiva en línea es un conjunto de actividades virtuales que realizan los equipos directivos de las instituciones educativas para planificar, organizar,

direccionar y controlar actividades dentro del ámbito educativo institucional (Cáceres, 2006). Estas actividades inherentes a la función responden a las necesidades del contexto de la educación remota (Bravo, 2016). Son acciones que se dan como respuestas a los cambios en el sistema educativo y posibilita la continuidad del servicio (Medina, 2016).

Respecto a las dimensiones de la gestión directiva, Cáceres (2016) nos dice que estas permiten planear, organizar, guiar y examinar todos los procesos de la gestión administrativa, recursos materiales y humanos; así como los financieros de manera técnica y sistemática, asegurando de esta manera alcanzar las metas de la organización en un determinado contexto. Las dimensiones se estudiarán en el contexto del trabajo remoto Si bien es cierto que no menciona el contexto, es de suponer que sin un contexto no habría campo de acción o intervención, por lo que nos permitimos complementar que precisamente es el contexto quien demanda que para el aseguramiento del logro de objetivos se hace necesario el uso de recursos como la tecnología y los entornos virtuales (Cáceres, 2016), como ha sido el caso que motivo la presente investigación.

Las dimensiones de la variable gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social para el presente estudio fueron 4: la planificación, la organización, la dirección y el control. La planificación institucional y la definición de planes institucionales involucra el establecimiento de metas a alcanzar, poner en práctica estrategias, elaborar planes y actividades, en otras palabras, es decidir qué hacer, como hacer y cuando hacer. El resultado es la planificación estratégica que se concreta en los instrumentos de gestión institucional como son el Proyecto educativo institucional, el Plan anual de trabajo, el Reglamento interno y normas de convivencia, el Proyecto curricular de la Institución educativa, entre otros.

El compromiso laboral en la Gestión Directiva implica aspectos que van más allá de las limitaciones y se presentan como un horizonte que dinamiza un alto nivel de esfuerzo y dedicación. Dedicación puesta en práctica desde la planificación del trabajo remoto como medio para adaptar el cumplimiento de actividades presenciales a las labores a distancia. Estas actividades fueron impulsadas desde la gestión directiva en línea durante el periodo escolar 2020 (Marsollier, 2015).

La organización institucional para la ejecución del trabajo en línea concretado en los planes de trabajo de comités y comisiones bajo un ordenamiento de la comunidad educativa, implicó asignar tareas a realizar, recursos a utilizar y responsabilidades que cumplir. Establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados pueden interactuar y comparar para alcanzar las metas organizacionales. La estrategia organizativa y la metodología de gestión posibilita la participación de todos los miembros de la comunidad educativa con el objeto de lograr su eficacia, eficiencia y funcionalidad (Jara, 2020).

La socialización y compromiso organizacional (Calderón, 2016) determina una estrecha relación entre el apoyo de los compañeros, el entendimiento eficaz de la organización y el confort laboral para el logro de objetivos institucionales bajo estándares de responsabilidad colectiva. Cuando existe una visión de equipo y se conoce exactamente lo que se tiene que hacer, cada uno de los miembros de la comunidad educativa realiza su labor y conoce exactamente como contribuye esa labor para consolidar el trabajo del equipo (Calderón, 2016).

La interacción organizacional hizo que los miembros lleven a cabo un verdadero compromiso con la organización mediante los lazos o vínculos afectivos con sus demás compañeros creando así un punto de lealtad hacia la organización (Calderón, J. y Laca, F., 2015). Las organizaciones educativas ponen en práctica estrategias diferentes según las necesidades de la institución en las diferentes áreas de la organización. Esto no hace más que confirmar que la gestión directiva promueve la búsqueda de alternativas de solución como las logradas durante la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social como medida de contingencia para superar las dificultades del medio y del entorno, asumiendo el contexto como un problema de todos para su oportuna intervención (Olarte, D. y Ríos, L., 2015).

El compromiso con la institución refuerza la organización del trabajo desde la planificación ya que se distribuyen las funciones y las responsabilidades de acuerdo a los valores o cualidades personales puestos en manifiesto de manera deliberada o inconsciente o bien porque se cuenta con una base de datos, lo que fortalece el trabajo individual y colectivo de las instituciones educativas hacia metas comunes (Osorio, Ramos y Walteros, 2017). La satisfacción en lo laboral se refleja en la

organización y el compromiso organizacional por el que se mide la participación y responsabilidad de los docentes respecto a sus labores cotidianas como el dictado de clases y no cotidianas como las funciones que realizan en los diferentes comités de trabajo de la Institución educativa (Sauco, 2017).

La Gestión del talento humano y el compromiso organizacional docente, se encuentran en conexión significativa lo que definitivamente tiene que ver con la organización del personal según su especialidad, capacidad y cualidades para el ejercicio de las funciones; al finalizar el año lectivo y planificar el nuevo año o al iniciar el nuevo año y planificar el lectivo (Cabrera, 2015). Se pone en manifiesto en el momento de asignar tareas o de delegar funciones dentro de la Institución educativa.

La dimensión de Dirección en la gestión directiva en línea, se compone del liderazgo para el trabajo virtual, la promoción y ejecución de actividades virtuales, concretándose en Orientar, guiar y motivar la actuación de cada individuo en la institución educativa para alcanzar las metas de la organización (Guevara, 2020). Una gestión directiva eficaz no corresponde sólo al director de la escuela, aun considerando las cualidades intelectuales, sociales, gerenciales que posea, ya que, para alcanzar la calidad educativa, un verdadero líder debe involucrar a la comunidad educativa en las labores de la escuela o institución. El involucramiento de la comunidad educativa se pone de manifiesto en la organización, como dimensión de la gestión directiva (Guzmán, 2020).

Llevar a cabo un eficiente liderazgo mediante la gestión será el secreto para que las organizaciones aprendan y ejerzan la responsabilidad, dirección en los proyectos y procesos, además de la ejecución de los objetivos puesto que deberán ser compartidos de manera general, trabajando así bajo una estructura o enfoque sistémico donde el total de los sujetos de dicha organización se sientan parte de ella (Garbanzo, 2016).

El Control, a través de la gestión directiva en línea para la evaluación virtual, rendición de cuentas y comprobación de resultados consiste en vigilar que el desempeño de las actividades sea justo a lo planificado estratégicamente, en otras palabras, evaluar el desempeño y adaptar, si fuera necesario, medidas correctas.

El compromiso con la escuela es de vital importancia para el cumplimiento de objetivos y para alcanzar las metas programadas, lo cual nos lleva nuevamente a afirmar que este compromiso posibilita también el logro de objetivos, los que se comprueban a través de la evaluación de los comités y comisiones de trabajo, lo cual tiene gran relevancia considerando el contexto de aislamiento social (Nobile, 2015).

El monitoreo y acompañamiento Pedagógico, son parte de las funciones del director en su ejecución como parte de las acciones de control del cumplimiento del trabajo pedagógico y del docente como un compromiso adquirido con la Institución Educativa reflejando que de ser necesario deberá replantearse para el logro óptimo de los resultados en beneficio de nuestros estudiantes (Agüero, W., & Cárdenas, C., 2018). Este se da de manera secuencial, durante el monitoreo se recogen datos que serán insumos para acciones de reflexión y con el acompañamiento se dan los seguimientos a las acciones de mejora.

Es así que los directores en la ejecución de su labor directiva en línea tuvieron que poner en práctica un aprendizaje constructivista en un entorno social virtual para la ejecución de su trabajo remoto en las instituciones educativas con la finalidad de atender a las demandas del medio. A todo esto, Merchant (2020) nos dice que el uso de las TIC ha desempeñado un papel fundamental en la lucha contra el coronavirus, como compartir información, desacreditar la información errónea, reforzar la aplicación del derecho fundamental a la información. Igualmente, contribuye a aprovechar el uso de los medios de comunicación de interés público, los recursos educativos abiertos para el aprendizaje remoto y virtual, e interconectar a las personas (Merchant, 2020).

A nivel educativo, han surgido iniciativas digitales para darle continuidad a la enseñanza y aprendizaje: comunicación digital, encuentros virtuales de formación, uso de plataformas y redes sociales, han sido algunas de las estrategias utilizadas por los directores en las instituciones educativas de Surquillo (Álvarez, 2020). Teniendo en cuenta que dentro de la organización educativa existen procesos de control que involucran en trabajo colectivo y organizado, que ese control es un elemento indispensable como dimensión de la gestión directiva, permite conocer el

nivel de logro y cumplimiento de los objetivos planteados, lo que fue puesto en manifiesto durante el periodo de aislamiento social.

En la indagación sobre los fundamentos teóricos para la gestión directiva, encontramos teorías que dan soporte y que sustentan los determinantes principales de la variable como: La Teoría de la administración científica o teoría científica de la administración que surgió como respuesta a las necesidades administrativas de la administración clásica (Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D., 1996). Posteriormente se enunciaron los principios de la gestión científica como complemento de la teoría clásica y de la teoría científica administrativa, dando realce y cimentando la filosofía de la administración moderna (Taylor, 1910). Las fases de la administración se enunciaron como los procesos básicos de la gestión administrativa a través de la planificación, organización, dirección y control (Rodrigues, 2001).

De esta manera, la ventaja que brinda la teoría de la administración científica al conocimiento de la administración es su aplicación del método para conseguir objetivos con un enfoque de racionalización de tareas, acciones que debe adoptar un sistema de acción operacional como son las escuelas a fin de mejorar su accionar desde la práctica misma de la gestión y que no prescribirán en ningún sistema administrativo. De la misma manera encontramos la Teoría clásica de la administración; Chiavenato (2004), quien sostiene que esta emerge con el propósito de perfeccionar la forma en que se conducían las organizaciones, basadas en las influencias de una estructura corporativa con enfoque teórico científico a fin de mejorar la administración clásica.

De acuerdo a lo sostenido se formularon estrategias fundamentales para ser aplicados a la teoría clásica de la administración. Se evidencia que esta teoría clásica de la administración planteada por Henry Fayol se relaciona con los propósitos de esta investigación, la misma que se manifiesta en la dimensión organizacional de la gestión directiva, pues la escuela en su carácter de ser una organización administrativa precisa de la aplicación de estos principios propuestos por la teoría clásica administrativa.

Al principio del s. XX, el industrial francés Henry Fayol, en su libro *Administración general e industrial*, describió cinco actividades gerenciales básicas, es decir, lo que deben hacer los gerentes: Planificar, organizar, instruir, coordinar y controlar. Si bien existen diversas clasificaciones, actualmente, se consideran que planificar, organizar, dirigir y controlar son las cuatro funciones básicas de todo proceso administrativo en la cual se tratan en funciones diferentes, pero no independientes, están íntimamente relacionadas.

Sin embargo, la teoría estructuralista o enfoque sociológico; estudia la figura administrativa desde una visión sociológica; según lo refiere Hernández (2010). Este enfoque considera la contraposición y la cooperación en correspondencia con las organizaciones respecto a la capacidad y la correspondencia; vinculando así la organización con el sistema social en que se desenvuelven a través de las estructuras de autoridad considerando: el concepto de burocracia, clasificación de la autoridad y Modelo ideal de burocracia, cayendo así en lo idealizador sin tomar en cuenta el actuar humano ni los elementos para mejorar la reestructuración en una organización.

Siendo así la teoría estructuralista tiene un estrecho vínculo con la variable de nuestra investigación: gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas, en tanto que los propósitos de esta teoría son el vincular el hecho administrativo como un fenómeno que implica el relacionar las estructuras de poder y autoridad con el comportamiento humano plasmado en la organización burocrática de los trabajadores, y; en las instituciones educativas existe una tangible manifestación de los hechos que estudia esta teoría.

Al respecto, Von Bertalanffy (1989) propuso la Teoría General de los Sistemas, la cual se fundamenta en el principio de que un sistema está conformado por partes, pero que los resultados que se obtienen de acción de las partes son mucho más que la simple suma de la acción conjunta de ellas. Y, que esta teoría de sistemas se apoya en postulados como: Los sistemas existen dentro de los propios sistemas, tienen el carácter esencial de ser abiertos y, que los desempeños que tienen un método se someten en gran medida a la estructura del propio sistema. Esta teoría se encuentra enmarcada dentro del proceso de mi trabajo de investigación, teniendo en cuenta que los factores que se consideran al analizar el trabajo

administrativo de una Institución educativa se desarrollan bajo el marco metodológico de un sistema complejo (Von Bertalanffy, 1989). Siendo así el quehacer educativo en las escuelas funcionará sistemáticamente, si se cumplen muy rigurosamente en el principio básico de esta teoría de que la escuela como sistema es mucho más que la suma de los sectores que la integran. Considerando además que la Teoría cibernética se basa en una estructura interdisciplinaria que maneja la problemática de una organización a través de las acciones de control y transmisión de información, permitiendo sostener que una administración directiva eficiente necesita medios y conductos informáticos, a fin de lograr una institución educativa con alto manejo de la información, alta eficacia y gran eficiencia en sus procesos (Wiener, 1988).

El aporte de nuestra investigación es el conocimiento descriptivo y explicativo de la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, estos hallazgos ilustran las diferentes actividades que tuvieron que realizar los directores de las instituciones educativas para realizar una gestión directiva en línea, incursionando de manera definitiva en el uso de los medios audiovisuales electrónicos a distancia por el establecimiento del trabajo remoto desde el Ministerio de Educación hasta los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

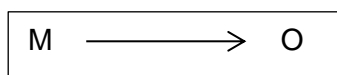
Tipo de investigación

El tipo de indagación realizada fue cuantitativa básica. Estuvo abocada a un conocimiento más amplio por medio del entendimiento de las características esenciales de los fenómenos, de las acciones visibles o de las interacciones que adoptaron los individuos (CONCYTEC, 2020).

Diseño de la investigación

El diseño de investigación por la característica de estudio correspondió al diseño No experimental - Transversal descriptivo simple porque que tuvo como finalidad indagar la repercusión y los valores en que se presentaron las variables. El estudio se realizó sin el manejo intencional de variables y solamente donde se observaron las manifestaciones en su estado aparente para luego examinarlos”, fue de corte transversal por que se midió o recolectó los datos por una sola vez mediante el uso de las técnicas e instrumentos de recojo de información (Hernandez F. y., 2014).

Figura 1. Esquema de diseño de investigación.



M = Muestra de estudio.

O= Información relevante.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

La capacidad del personal directivo que permitió planificar, organizar, dirigir y controlar todos los procesos de la gestión administrativa, recursos materiales y humanos, así como los financieros de manera técnica y sistemática a través de medios virtuales, asegurando de esta manera el alcance de los ideales institucionales (Cáceres, 2016).

Definición operacional:

Para Explicar las características de la variable se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de información de tipo cuantitativo que permitió conocer cómo se realizó la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo 2020. Se pretendió identificar las buenas

prácticas directivas y las oportunidades de mejora. Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario.

- **Indicadores:**
 01. Planificación Institucional para el trabajo en línea
 02. Definición de planes Institucionales para el trabajo virtual
 03. Estructuración de recursos para el trabajo en línea.
 04. Organización virtual de trabajo institucional.
 05. Ordenamiento interno para la labor virtual
 06. Liderazgo en el trabajo virtual.
 07. Promoción actividades virtuales.
 08. Ejecución de actividades en línea.
 10. Entrega de balances de la gestión en línea.
 11. Comprobación de resultados virtuales.
- **Ítems:** Responden a los indicadores y en consecuencia a las dimensiones.
- **Escala de medición:**

En este proyecto de investigación se utilizó la escala de Likert o método de valoración rápida (Likert, 1932). Fue una secuencia de acciones que posibilitaron organizar la información de tipo jerárquico. Las escalas de medición, fueron ordenadas según el decrecimiento característico de las variables. Estas escalas son: nominales, ordinales, Inter valares o racionales. (Sánchez, 1993.)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Totalidad de individuos o elementos en los cuales pudo observarse determinada característica accesible a ser abordada. No siempre se puede estudiar en su totalidad. Puede ser limitado o ilimitado, si es limitado o finito, podría darse el caso de ser muy amplio e impediría su estudio total. Por tal motivo se necesitó elegir una

porción de este universo, para ejecutar la investigación. (Atauje, 2013). La población del presente proyecto estuvo conformada por 135 maestros de educación básica regular de secundaria de instituciones educativas de Surquillo 2020.

La población es la agrupación de seres de iguales características, delimitada por la investigación. En la población se determina todo el fenómeno a observar en el cual las unidades de población poseen características comunes la cual se observa y origina a los reportes de la investigación (P.114) (Tamayo y Tamayo, 1997).

- **Criterios de inclusión:**

Se incluyó en este estudio a los maestros de instituciones educativas públicas de educación básica regular de Surquillo – Lima Metropolitana, de nivel secundario de educación básica regular que estuvieron realizando trabajo remoto con variación de domicilio de lugar de trabajo.

- **Criterios de exclusión:**

No se incluyeron o no formaron parte de este proyecto los docentes que no reúnan las características de los criterios de inclusión (Luhmann, 1994a).

Muestra

Se estima por muestra al "subconjunto representativo y limitado que se obtiene de la población accesible". Dicho de otro modo, reemplaza una parte de la población materia de investigación. Por ello es vital estar seguro que los componentes de la muestra sean necesariamente representativos de la población que posibiliten realizar generalizaciones. De otro lado Hernández mencionado en Castro (2003), manifiesta que siendo la población menor a cincuenta (50) elementos, la población es igual a la muestra (Arias, El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica., 2006).

Muestreo

La Muestra estuvo integrada por maestros de secundaria de la RED 05 de Surquillo de Educación Básica Regular. Para determinar esta muestra se utilizó el método de muestreo probabilístico simple, por las características de la población de las Instituciones Educativas de Surquillo, año 2020.

El muestreo es el proceso que permitió seleccionar los sujetos de estudio a partir de la muestra calculada previamente (Martínez, 2012).

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo compuesta por docentes de las Instituciones educativas de Surquillo de nivel secundaria de Educación Básica Regular (Hernández R. , 2003).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

En la presente indagación se utilizará la técnica de la encuesta. Se presenta como un recurso técnico de investigación social de preferencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los elementos que con ellos se consiguen. Desde hace mucho tiempo se utiliza con mucho éxito, en la investigación educacional, en virtud a los resultados logrados con su aplicación para recolectar información sobre perfil profesional de los maestros de las instituciones Educativas

Instrumento

En esta investigación se utilizará como instrumento el cuestionario. Consta de un conjunto de interrogantes, generalmente variado, concebido sistemática y cuidadosamente, sobre las acciones y situaciones de interesen investigaciones o evaluaciones, y que puede ser aplicado en formas diversa (Valderrama, 2009).

3.5. Procedimientos

La información se recabó a través de los directores para la distribución de los instrumentos de recolección de datos de las instituciones educativas de Surquillo. Los directores enviaron el link de Google form conteniendo el instrumento de recojo de información a sus respectivos docentes por correo electrónico y las respuestas se acumularán en el sistema para ser posteriormente sistematizadas.

Para la obtención de la confiabilidad se recurrió a solicitar la colaboración de los maestros de una institución educativa de San Borja, a través de su directora.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de los datos de todo el procedimiento que seguirá la investigación desde el recojo de datos, hasta la exposición de los mismos de manera sucinta. Tendrá prioritariamente tres etapas: recojo e inicio, procesamiento y exposición. Para el presente proyecto, mucho de este procesamiento de datos, liminar mente ya cifrados, se hará por medio de las utilizadas “bases de datos”, que son registros, cuidadosamente ordenados y guardados en cuadros Excel. El procesamiento de la información se realizará mediante programas informáticos, ya que estos aportan un beneficio en tiempo, costos y espacio puesto que brindan resultados rápidos. En este proceso se contará esencialmente con la destreza del investigador para obtener la información y clasificarla según los criterios estadísticos establecido en la confiabilidad del instrumento de recolección de información (Google.com, 2020).

3.7. Aspectos éticos

Se guardará reserva sobre la identidad de los encuestados.

El estudio es auténtico, no es una copia adaptada.

Se pedirá permiso a las autoridades correspondientes.

Se respetará la información de principio a fin.

No se difundirá los nombres de los participantes.

Se anotará las fuentes consultadas según norma APA.

Los resultados serán fidedignos.

IV. RESULTADOS

A nivel de objetivos

Objetivo general: Explicar el desarrollo de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas de Surquillo, 2020.

Tabla 1

Gestión Directiva en Línea durante el periodo de aislamiento social en Instituciones Educativas de Surquillo 2020.

Gestión Directiva		N	%
Muy Bajo	[30 – 47]	0	0.0%
Bajo	[48 – 65]	2	2.0%
Regular	[66 – 83]	5	5.0%
Alta	[84 – 101]	23	23.0%
Muy Alta	[102 – 120]	70	70.0%
Total		100	100.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva. El nivel más alto alcanzado por los directores fue del 70 %. El nivel más bajo alcanzado por los directores fue del 2 %.

Objetivo específico 1: Describe la dimensión de la planificación en la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en las instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Tabla 2

Gestión directiva en línea a través de la Planificación durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Planificación		N	%
Muy Bajo	[6 – 9]	0	0.0%
Bajo	[10 –13]	1	1.0%
Regular	[14 –17]	11	11.0%
Alta	[18 –21]	24	24.0%
Muy Alta	[22 –24]	64	64.0%
Total		100	100.0%

Nota. Base de Datos del instrumento de medición por dimensión.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva. El nivel más alto alcanzado por los directores fue del 64 %. El nivel más bajo alcanzado por los directores fue del 1 %

Tabla 3

Gestión directiva en línea a través de la Planificación durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Planificación	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01. ¿El personal directivo de la Institución Educativa ha previsto el funcionamiento del servicio educativo a distancia, durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	6.0%	20.0%	74.0%
02. ¿La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión virtual, virtualizados y disponibles (Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno y Proyecto curricular de Institución Educativa), ¿para el periodo de aislamiento social del presente año 2020?	4.0%	6.0%	27.0%	63.0%
03. ¿Tiene usted conocimiento sobre la función que desempeñarán cada uno de los miembros de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	8.0%	30.0%	62.0%
04. ¿Conoce usted si se planifican actividades institucionales virtuales que aseguren el aprendizaje de los estudiantes en línea durante el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	9.0%	26.0%	63.0%
05. ¿Los docentes de la Institución Educativa Participan de manera democrática en el trabajo de planificación institucional virtual durante el periodo de aislamiento social 2020?	1.0%	8.0%	24.0%	67.0%
06. ¿El personal directivo mantiene comunicación virtual permanente con el personal de la Institución educativa para la concreción de planes de trabajo durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	5.0%	19.0%	76.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por ítem.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva, a través de la Planificación, según indicadores de dimensión.

Objetivo específico 2: Describe la dimensión de la Organización en la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en las instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Tabla 4.

Gestión directiva en línea a través de la Organización durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Organización		N	%
Muy Bajo	[7 – 11]	1	1.0%
Bajo	[12 – 16]	5	5.0%
Regular	[17 – 20]	19	19.0%
Alta	[21 – 24]	26	26.0%
Muy Alta	[25 – 28]	49	49.0%
Total		100	100.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por dimensión.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva. El nivel más alto alcanzado por los directores fue del 49 %. El nivel más bajo alcanzado por los directores fue del 1 %.

Tabla 5.

Gestión directiva en línea a través de la Organización durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Organización	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
07. ¿El personal directivo ha socializado la información oficial para la organización y funcionamiento virtual de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social del presente año 2020?	0.0%	9.0%	17.0%	74.0%
08. ¿El personal directivo proporciona los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades virtuales del personal de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?	24.0%	19.0%	21.0%	36.0%
09. ¿El personal directivo gestiona virtualmente el envío de material educativo durante el periodo de aislamiento social 2020?	7.0%	16.0%	19.0%	58.0%
10. ¿El personal directivo ha previsto la capacitación del personal docente para el trabajo virtual en el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	18.0%	20.0%	60.0%
11. ¿Los instrumentos de gestión, del Ítem 2, responden a las necesidades del trabajo virtual para el periodo de aislamiento social 2020?	1.0%	20.0%	29.0%	50.0%
12. ¿El personal de Institución Educativa conoce las funciones del trabajo virtual que realizará durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	5.0%	25.0%	70.0%
13. ¿El personal directivo organiza actividades virtuales para prevenir o solucionar los problemas que se presentan durante el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	14.0%	27.0%	57.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por ítem.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva, a través de la Organización, según indicadores de dimensión.

Objetivo específico 3: Describe la dimensión de la dirección en la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en las instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Tabla 6

Gestión directiva en línea a través de la Dirección durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Dirección		N	%
Muy Bajo	[11 – 17]	0	0.0%
Bajo	[18 – 24]	2	2.0%
Regular	[25 – 31]	5	5.0%
Alta	[32 – 38]	27	27.0%
Muy Alta	[39 – 44]	66	66.0%
Total		100	100.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por dimensión.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva. El n nivel más alto alcanzado por los directores fue del 66 %. El nivel más bajo alcanzado por los directores fue del 2 %.

Tabla 7

Gestión directiva en línea a través de la Dirección durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Dirección	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14. ¿El personal directivo realiza reuniones virtuales permanentes con el personal de la Institución Educativa para liderar las actividades institucionales con padres de familia durante el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	6.0%	27.0%	65.0%
15. ¿El personal directivo ejerce liderazgo pedagógico en la Institución Educativa, para el desarrollo de las actividades pedagógicas en línea durante el periodo de aislamiento social 2020? Entendiéndose como líder pedagógico al directivo que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función a la labor pedagógica.	3.0%	5.0%	30.0%	62.0%
16. ¿El personal directivo realiza funciones de monitoreo y acompañamiento virtual para el desarrollo del trabajo docente durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	3.0%	10.0%	87.0%
17. ¿El personal directivo propicia el uso de normas de convivencia para fortalecer el clima institucional durante el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	14.0%	16.0%	68.0%
18. ¿El personal directivo vela constantemente por el mantenimiento y Conservación de la infraestructura de la Institución Educativa, gestionando virtualmente los recursos necesarios	2.0%	11.0%	16.0%	71.0%

durante el periodo de aislamiento social 2020?

19. ¿Los docentes de la Institución Educativa cumplen con informar virtualmente sobre las actividades realizadas durante el mes de labores, en el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	1.0%	7.0%	92.0%
20. ¿El personal directivo interviene de manera virtual en los actos de indisciplina que se presentan con los estudiantes de la Institución educativa durante el periodo de aislamiento social 2020, para verificar el cumplimiento de los protocolos de intervención según Reglamento interno y normas de convivencia?	10.0%	11.0%	20.0%	59.0%
21. ¿El personal directivo monitorea el trabajo virtual del personal auxiliar de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?	8.0%	9.0%	21.0%	62.0%
22. ¿El Personal Directivo coordina virtualmente con Instituciones aliadas (DEMUNA, MINSA, PNP, ¿Otros) para mejor realizar su gestión durante el periodo de aislamiento social 2020?	2.0%	20.0%	22.0%	56.0%
23. ¿El personal directivo realiza gestiones o coordinaciones virtuales con las diferentes áreas de la UGEL 07, durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	8.0%	24.0%	68.0%
24. ¿El personal directivo cautela el cumplimiento de la matrícula en línea de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?	0.0%	3.0%	16.0%	81.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por ítem.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva, a través de la Dirección, según indicadores de dimensión.

Objetivo específico 4: Describe la dimensión del control en la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en las instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Tabla 8.

Gestión directiva en línea a través del Control durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Control		N	%
Muy Bajo	[6 – 9]	0	0.0%
Bajo	[10 – 13]	1	1.0%
Regular	[14 – 17]	10	10.0%
Alta	[18 – 21]	26	26.0%
Muy Alta	[22 – 24]	63	63.0%
Total		100	100.0%

Nota. Base de datos del instrumento de medición por dimensión.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva. El nivel más alto alcanzado por los directores fue del 63 %. El nivel más bajo alcanzado por los directores fue del 1 %

Tabla 9

Gestión directiva en línea a través del Control durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.

Control	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25. ¿El personal directivo supervisa y evalúa continuamente las Actividades pedagógicas virtuales que realizan los docentes, para identificar dificultades y áreas de mejora?	0.0%	5.0%	19.0%	76.0%
26. ¿El personal directivo propicia las reuniones informativas virtuales con los padres de familia respecto a la participación y rendimiento de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?	5.0%	11.0%	30.0%	54.0%
27. ¿El personal directivo reporta virtualmente ante la UGEL 07 la asistencia del personal docente, previa recepción del informe mensual, durante el periodo de aislamiento social 2020, según la RVM 097 y 098-MINEDU?	1.0%	1.0%	6.0%	92.0%
28. ¿El personal directivo cumple con reportar los informes virtuales ante la UGEL 07, la DRELM o MINEDU, según los requerimientos de la gestión, como parte de los reajustes institucionales en función de las necesidades para la mejora continua?	0.0%	1.0%	10.0%	89.0%
29. ¿El personal directivo propicia la rendición de cuentas virtual de cada uno de los diferentes comités de trabajo de la Institución Educativa para el periodo de aislamiento social 2020?	10.0%	8.0%	24.0%	58.0%

30. ¿El equipo directivo convoca a reuniones virtuales para evaluar el trabajo institucional cada fin de mes durante el periodo de aislamiento social 2020, para propiciar la mejora continua?

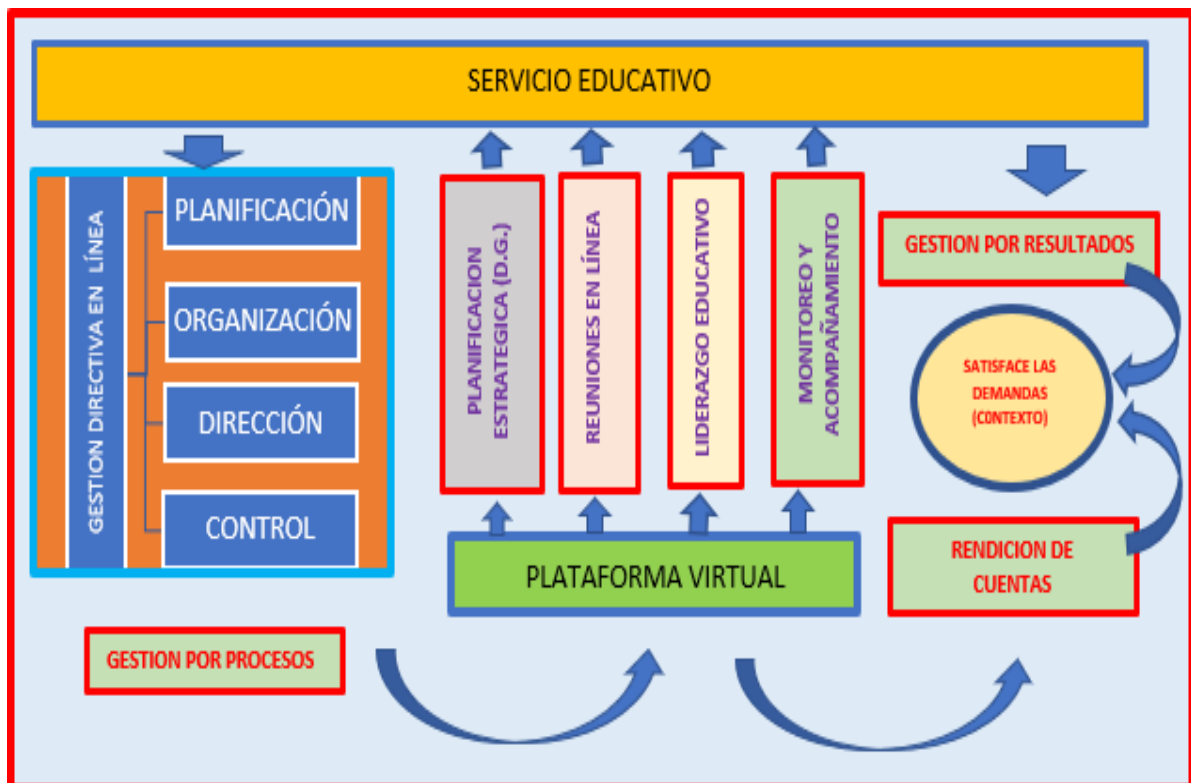
7.0%	14.0%	17.0%	62.0%
------	-------	-------	-------

Nota. Base de datos del instrumento de medición por ítem.

Interpretación: Esta tabla nos muestra los niveles presentados por los directores durante su Gestión Directiva, a través del Control, según indicadores de dimensión.

A nivel de propuesta.

Modelo de propuesta de Gestión Directiva en línea.



IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito explicar y describir experiencias en la gestión directiva en línea que realizaron los directores de las instituciones educativas públicas de educación básica regular de Surquillo en jornada escolar regular durante el periodo de aislamiento social 2020. Después de obtener los resultados donde se recoge la respuesta de 100 docentes a través de una encuesta virtual, respecto al trabajo de los directores sobre la gestión directiva en línea, se procedió a contrastar los resultados hallados en la investigación con investigaciones previas y bases teóricas científicas.

Los resultados de la tabla N.º 1 responden al objetivo general del estudio de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas regulares de Surquillo 2020. Estos resultados describen los niveles alcanzados por los directores y equipos directivos en la ejecución de su gestión. Atendiendo a los resultados de la encuesta se tiene que los Equipos directivos han alcanzado niveles de desempeño muy altos obteniéndose un 70 % como nivel de desempeño, lo que es bastante relevante en nuestra investigación puesto que se encuentra muy por encima los niveles subsiguientes y que un importante porcentaje de 23 %, corresponde al nivel alto.

Es importante destacar que el nivel muy bajo tiene un 0 % y que el nivel bajo solo tiene un 2 % seguido del nivel regular con un 5%. Sobre esta tabla es importante precisar que la gran mayoría de encuestados, es decir que el 93 % de docentes concuerdan en afirmar que el nivel presentado por los Equipos directivos fue muy alto y alto y que solo un 7 % respondió que el nivel presentado es regular o bajo.

En estos resultados los docentes reconocen una capacidad óptima del equipo directivo, en la gestión directiva, la cual ha permitido planear, organizar, guiar y examinar todos los procesos de la gestión administrativa, recursos materiales y humanos, así como los financieros de manera técnica y sistemática (Cáceres, 2016). Si bien es cierto el contexto es conocido, las condiciones fueron muy diferentes e inéditas y demandaron esfuerzos acordes a las necesidades para afrontar cambios adversos (Bravo, 2016).

Las dimensiones de la gestión directiva que componen la variable fueron enfocadas desde los postulados teóricos de la administración (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996). Se inició la gestión directiva en línea con actividades básicas de administración (Taylor, 1910). Era necesario continuar con las fases administrativas adaptadas para la administración de las instituciones educativas como Planificar, organizar, dirigir y controlar (Fayol, 1979).

Para la gestión directiva en línea, las tecnologías de la información y las comunicaciones han sido el motor del cambio paradigmático en las instituciones educativas (Castells, 2013). En relación a las instituciones educativas como parte de la administración pública, el advenimiento de las TIC puso en el centro de la escena el potencial de una nueva herramienta para modernizar su funcionamiento, y trajo aparejada el surgimiento de nuevos conceptos asociados a la gestión pública y la administración electrónica (Rivolta, 2014).

El conectivismo de Siemens (2008), como nuevo protagonista de la gestión directiva incursionó no solo para poner la cuota de modernidad digital en la gestión directiva, sino que complementó las teorías del aprendizaje antes conocidas desde la actividad presencial para las nuevas condiciones sociales de comunicación y aprendizaje en línea, donde todos, absolutamente todos hemos tenido que interactuar con una ciber sociedad presente pero no visible, de distanciamiento social (Carmona, 2010).

Coincidimos con Guillen (2016) al afirmar que la gestión directiva en su actuar tiene que poner de manifiesto conocimientos, buscar estrategias, planificar y organizar el trabajo institucional con sus colaboradores para fortalecer y mejorar todas las debilidades de su centro de trabajo, afirmación que se comprueba con los resultados obtenidos arriba mencionados. El trabajo administrativo institucional tampoco se detuvo por cuanto dio soporte a la gestión directiva de la institución educativa y de acuerdo con Mendoza (2018) el trabajo pedagógico y el desempeño docente fue eficiente y eficaz como resultado de una buena gestión directiva puesta en práctica durante este periodo de aislamiento social, mediante el monitoreo y acompañamiento (Berninzon y Villacorta, 2017).

Consideramos también que la gestión directiva además influyó favorablemente con la práctica docente y que los resultados óptimos de esta investigación coinciden con el trabajo realizado por Choquehuanca (2017). Este trabajo también es congruente con las investigaciones realizadas por Baeza (2018) en cuanto a que la buena gestión directiva permitió la participación de los estudiantes durante esta difícil situación.

Sin duda alguna podemos afirmar también que el retorno a clases de los estudiantes ha significado grandes logros para la gestión teniendo en cuenta las dificultades que han tenido nuestros estudiantes y sus respectivas familias. La percepción docente en términos generales es muy alentadora para la continuación del trabajo remoto y la gestión directiva en línea, la misma que ha incursionado en nuestro quehacer laboral y en nuestras vidas para quedarse ya que no obstante la nueva normalidad se inicie, definitivamente continuaremos con la virtualidad y la tecnología como protagonistas de nuevos retos.

En la tabla N.º 2 presentamos los resultados de la Gestión Directiva en línea a través de la Planificación del trabajo institucional en el contexto de aislamiento social. Observamos aquí que los Equipos directivos de las instituciones educativas regulares de Surquillo han presentado niveles muy altos de 64% y niveles altos de 24%. En relación a la tabla N.º 1, se tiene que el nivel muy alto ha decrecido en 7% sin embargo el nivel alto ha aumentado en un punto porcentual, incrementándose también el nivel regular a un 11 % para finalmente terminar con un nivel de muy bajo con el 1 %. Las respuestas de los docentes respecto a la gestión en línea de los directivos para la dimensión de planificación son positiva y muy considerable en tanto que se puede establecer que hay un reconocimiento del trabajo de los directores respecto a la planificación del trabajo institucional en línea.

Acogiendo las respuestas de los docentes respecto al actuar de los equipos directivos de las Instituciones Educativas de Surquillo se puede afirmar que los directivos han planificado con la comunidad educativa la continuidad del servicio educativo no obstante el contexto del aislamiento social. La planificación es el punto de partida de la gestión directiva y es por ello que implica un alto compromiso laboral en el contexto educativo según Marsollier (2015). Así podemos apreciar que

los docentes en un 70 % coinciden en manifestar su acuerdo respecto al buen trabajo que se viene realizando en la Institución educativa lo que evidencia los aciertos en la planificación para el logro de las metas previstas tímidamente durante este periodo.

Así mismo podemos afirmar también que como institución tuvieron que realizar cambios rigurosos, por las condiciones externas súbitas. Estos cambios fueron consecuencia de factores ajenos al control institucional y que afectaron la gestión, teniendo que asumir los costos de la evolución de la tecnología y la necesidad de interactuar con los procesos de manera diferente, como los enfrentados específicamente durante este año por el aislamiento social obligatorio y la adopción de nuevas formas de gestión alternas a la presencial (Guerrero, 2016).

La gestión directiva evoluciona, a decir de Guerrero (2018). La subsistencia en un mundo globalizado y altamente competitivo, exige cambios ya que todo modelo de organización busca su subsistencia y satisfacer las demandas del mercado. La gestión directiva en línea, fue una alternativa viable que recoge los postulados de la teoría de la conectividad para la realización de la gestión directiva virtual, remota o a distancia mediante el uso de ordenadores electrónicos.

La tabla N° 4 responde al objetivo específico de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas regulares de Surquillo 2020, a través de la Organización. Estos resultados respecto a la organización concentran los indicadores de Estructuración de recursos para el trabajo en línea, organización virtual de trabajo institucional y ordenamiento interno para la labor virtual.

Atendiendo a los resultados se tiene que los equipos directivos presentaron niveles muy altos de desempeño de 49% seguido de niveles altos de 26%. Nuevamente apreciamos una baja porcentual en el nivel muy altos respecto a las tablas 1 y 2, pero se mantiene casi igual respecto al nivel alto. Se tiene también un porcentaje de 19% para el nivel regular se ha incrementado respecto a la tabla 2. Los niveles bajo y muy bajo reflejan un 5% y 1 % respectivamente. La Organización del trabajo en línea parece ser la excepción que marca la diferencia entre las respuestas de los encuestados y es un punto importante a tratar para la mejora de la gestión.

Tal como se aprecia en los resultados resulta muy evidente que la respuesta de los docentes en su mayoría es que el trabajo está bien organizado, pero no a la altura de lo planificado. La gestión directiva potencia la mejora del clima organizacional y la convivencia entre los docentes puesto que la gestión que los directores y sus equipos directivos realizan permiten avanzar positivamente en la construcción de espacios que se caracterizan por su flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan encarar los retos y las metas establecidas como lo establecen López, García y Martínez (2019). La organización es parte importante de la gestión, porque a través de ella se concretan los equipos de trabajo.

La estrategia organizativa posibilita la participación de todos los miembros de la comunidad educativa según Guzmán (2020), sin embargo, el compromiso organizacional determina la estrecha relación entre cada uno de los equipos de trabajo y sus integrantes para un entendimiento no solo del trabajo sino para la satisfacción del confort laboral ya que es mucho mejor y más fácil trabajar y dar lo mejor en un lugar agradable y con un buen clima institucional, como lo afirma Calderón (2016). Todo ello nos lleva a considerar que la satisfacción laboral se refleja en la organización misma de las labores a realizar, en la organización y el alto grado de compromiso y de responsabilidad de los docentes, quienes manifiestan cualidades personales y valores en bien de la comunidad educativa (Osorio, Ramos y Walteros, 2017).

La Gestión del talento humano y el compromiso organizacional docente, se encuentran en conexión significativa lo que definitivamente tiene que ver con la organización del personal según su especialidad, capacidad y cualidades para el ejercicio de las funciones; al finalizar el año lectivo y planificar el nuevo año o al iniciar el nuevo año y planificar el lectivo (Cabrera, 2015). Merece una consideración aparte la organización en línea y distante puesto que como en el caso que nos involucra fue muy meritoria desde sus inicios.

En la tabla N.º 6 las respuestas de los docentes responden al objetivo específico del estudio de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas regulares de Surquillo 2020, a través de la Dirección. Estos resultados concentran los indicadores de Liderazgo en el trabajo virtual, Promoción de actividades virtuales y Ejecución de actividades en línea.

Atendiendo a los resultados se tiene que los equipos directivos presentaron un nivel de desempeño muy alto 66% seguido de un nivel alto con 27%. Los directivos presentaron niveles de regular en un 5% y de bajo en un el 2%. Se aprecia la polarización de resultados entre el nivel muy alto y alto respecto a los niveles regular y bajo, siendo en nivel muy bajo 0.00% (11-17). La tendencia en las respuestas de los docentes respecto a los niveles presentados por los directores sigue en congruencia con las tablas 2 Y 4 de las dimensiones de la Gestión Directiva en línea y concuerdan con el objetivo general.

La dimensión de Dirección en la gestión directiva en línea, se compone del liderazgo para el trabajo virtual, para la promoción y ejecución de actividades virtuales, concretándose en Orientar, guiar y motivar la actuación de cada individuo en la institución educativa con la finalidad de alcanzar las metas de la organización (Guzmán, 2020). Coincidimos en afirmar que el liderazgo del equipo directivo fue clave para conseguir la participación de la comunidad educativa, lo que se comprueba con los altos índices de respuesta de los docentes encuestados.

Llevar a cabo un eficiente liderazgo durante la gestión dio el impulso necesario a la organización institucional para el aprendizaje y el ejercicio de la responsabilidad, para dirigir los proyectos y los procesos, además de la ejecución de los objetivos puesto que propiciaron la participación general, trabajando así bajo una estructura o enfoque sistémico donde el total de los sujetos de la institución educativa se sintieron parte de ella (Garbanzo, 2016).

A todo esto, Merchant (2020) nos dice que el uso de las TIC ha desempeñado un papel fundamental en la labor directiva, como herramienta para compartir información, corregir la información errónea, reforzar la aplicación del derecho fundamental a la información. Igualmente, contribuyó al logro de metas, el aprovechar el uso de los medios de comunicación de interés público, los recursos educativos abiertos para el aprendizaje remoto y virtual, e interconectar a las personas (Merchant, 2020). Sobre la interconexión de las personas debemos reconocer que ha sido un proceso largo, de adaptación y aprendizaje.

En el uso de la virtualidad a nivel educativo, han surgido iniciativas digitales para darle continuidad a la enseñanza y aprendizaje: comunicación digital, encuentros

virtuales de formación, uso de plataformas, cursos de capacitación y redes sociales, han sido algunas de las estrategias utilizadas por los directores en las instituciones educativas de Surquillo (Álvarez, 2020). De esta manera los directores en la ejecución de su labor directiva en línea tuvieron que poner en práctica un aprendizaje constructivista en un entorno social virtual para la ejecución de su trabajo remoto en las instituciones educativas con la finalidad de atender a las demandas del medio.

La tabla N° 8 responde al objetivo específico del estudio de la Gestión Directiva en Línea durante el periodo de Aislamiento Social en las Instituciones Educativas regulares de Surquillo 2020, a través del Control. Estos resultados concentran los indicadores de Evaluación de la gestión virtual, entrega de balances de la gestión directiva en línea y comprobación de los resultados a nivel virtual. Atendiendo a los resultados se tiene que las respuestas de los docentes corresponden a un nivel muy alto presentado por los directores de 63% y de niveles alto en un 26%. Estos dos niveles presentados por los directores en el ejercicio de su gestión, siguen con la misma tendencia de las respuestas de los docentes, respecto a las tablas 1, 2, 4, y 6.

La tabla 8 nos ilustra también respecto a los niveles regular y bajo presentados por los directores correspondiendo a un 10 % y 1 % respectivamente. La respuesta con referencia al nivel muy bajo fue del 0%. El control es la cuarta y última dimensión de la gestión directiva, en este caso de la gestión directiva en línea y consiste en vigilar y determinar en qué nivel se cumplen las actividades planificadas en la institución. El compromiso con la escuela es de vital importancia para el cumplimiento de objetivos y para alcanzar las metas programadas, lo que nos lleva nuevamente a afirmar que este compromiso posibilita también el logro de objetivos.

El logro de objetivos institucionales se comprueba a través de la evaluación del trabajo realizado de los comités y comisiones, ello tiene gran relevancia considerando el contexto de aislamiento social (Nobile, 2015). La verificación o comprobación del trabajo realizado fue particularmente inusual puesto que implicó la conexión e interconexión permanente a través de los medios más idóneos en tanto que se exploraban nuevas alternativas.

El monitoreo y acompañamiento Pedagógico nos dice Agüero (2018), como parte de las funciones del director en la ejecución gestora se perciben como acciones de control del cumplimiento del trabajo pedagógico y del docente y este solo se cumple como resultado del compromiso adquirido con la Institución Educativa. Ahora bien, esto no termina aquí y es que se convierte en insumo del siguiente proceso.

En este punto debemos agregar que el trabajo virtual, remoto o en línea se determinó desde el ministerio de Educación con Resolución Vice Ministerial 097-2020-MINEDU y la correspondiente resolución de UGEL para la variación del domicilio de trabajo y que por pronunciamiento del tribunal de la Ley Servir el trabajo remoto o en línea se mide por el cumplimiento de encargos mediante informes de trabajo y reuniones de coordinación, siendo este un punto muy importante en el control de labores institucionales.

V. CONCLUSIONES

- Primera. La gestión directiva fue asumida por los equipos directivos de manera responsable y a la altura de las necesidades como respuesta a nuevos desafíos. Se destacan los óptimos resultados ante un hecho sin precedentes y ante una lenta virtualización de las labores educativas por falta de recursos, capacidad o conocimientos que finalmente lograron mantener el servicio educativo con sorprendentes resultados y algunas deficiencias.
- Segunda. Respecto a la Planificación del trabajo en línea, este se adaptó a los nuevos desafíos de la virtualidad, estableciéndose para ello primero los parámetros de comunicación y de socialización de los principales documentos de gestión Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), entre otros.
- Tercera. Con relación a la organización del trabajo en línea, se determinó que el nivel de Comportamiento Organizacional muy optimo, teniendo en cuenta las dificultades iniciales de conectividad por falta de conocimientos técnicos y de herramientas tecnológicas, sin embargo, estas dificultades fueron superadas poniendo de manifiesto una férrea voluntad en la búsqueda de alternativas viables.
- Cuarta. El trabajo de dirección en línea, estuvo marcado por solución de problemas orientados a garantizar el funcionamiento de la nueva modalidad de trabajo para direccionar las actividades pedagógicas y administrativas que debieron asumir los equipos directivos para acompañar a la comunidad educativa a través del monitoreo y acompañamiento. Se direcciono eficientemente el trabajo administrativo y se respondió a las expectativas de los órganos superiores.
- Quinta. El control del trabajo en línea (monitoreo, supervisión y verificación de actividades), se realizó mediante la delegación de funciones, de manera directa e indirecta, a través de reuniones virtuales para la recepción de informes orales y a través del recojo de evidencias como archivos y carpetas virtuales, audios, videos y mensajes de whats App, correo electrónico y llamadas telefónicas.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera. Finalizado el trabajo de investigación y en mérito a las variables y dimensiones objeto de estudio, es oportuno mencionar las recomendaciones al conocimiento ya existente. Los hallazgos demostraron que los equipos directivos realizaron un buen trabajo con acciones de contingencia, sin embargo, se hace necesario la capacitación en conocimiento y uso de herramientas tecnológicas, plataformas virtuales y aplicativos informáticos para el personal directivo de Surquillo.
- Segunda. Respecto al método de estudio recomendamos sea fortalecido utilizando otras técnicas de recolección de información y otros instrumentos, dentro del marco del estudio descriptivo o de otros tipos. El instrumento utilizado permitió conseguir los resultados esperados, pudiéndose mejorar para obtener una información más amplia mediante la inclusión de ítems más específicos y orientados o direccionados a obtener resultados muy puntuales, desagregados en de interés para profundizar la obtención de información.
- Tercera. En cuanto a la aplicabilidad del instrumento de recolección de información realizado de manera virtual, es susceptible de ser reforzado con el recojo de información presencial ya en la forma presencial se puede absolver las dudas de los docentes y/o explicar la naturaleza del estudio y comprometer su colaboración ante la importancia de la investigación.
- Cuarta. Se hace propicia la recomendación de la modernización de la gestión y ello solamente será posible con una mayor asignación de presupuesto para educación. Esta inversión deberá destinarse a la implementación de equipos audiovisuales y electrónicos en las instituciones educativas y a la capacitación del personal de las instituciones educativas.

VI. PROPUESTA

Figura 1



Nota. La figura uno muestra los procesos de la Gestión Directiva en Línea Propuesta.

1. Justificación y fundamentación.

La aplicación de este modelo permitirá ejecutar una gestión de calidad, considerando todos los aspectos de la gestión directiva en línea para observar y analizar el trabajo institucional como un sistema integrado y no como áreas aisladas; al mismo tiempo que permitirá detectar los procesos que se deben mejorar o cambiar, sirviendo de base para la toma de decisiones a nivel de gestión. Se justifica el presente modelo de gestión en línea por los beneficios que generará a la comunidad educativa y público usuario, además permitirá obtener mejora en los resultados, como consecuencia de la toma de decisiones oportunas y eficaces.

Los fundamentos teóricos del presente modelo de gestión en línea los encontramos en la Gestión por resultados, la misma que en Educación ha incursionado tímidamente, siendo relativamente nueva. El término proviene de la Dirección por objetivos, originado en introducido en La práctica de la administración por Druker

(1954); ideas que tomaron fuerza en "Gestión orientada a resultados: tareas económicas y decisiones de toma de riesgos", donde inicia su uso: Gestión por Resultados. Estados Unidos, durante el gobierno de Nixon utilizó algunos planteamientos en organismos públicos (Gibson, J., & Tesone, V., 2001). En esta filosofía se da un importante cambio de la gestión burocrática a la gestión gerencial para mejorar la eficiencia, eficacia y calidad en los servicios públicos (Bozzi, 2001). Dentro del sector educación cada año se implementa el Informe de gestión anual (IGA), el mismo que resume los resultados de la gestión a nivel pedagógico de cada Institución Educativa.

Es importante revisar que al igual que la gestión por resultados, la gestión por procesos, es la forma de identificar los elementos del sistema, comprenderlo e incrementar el valor para satisfacer a los clientes (Bravo J. , 2011). Es un modelo de gestión que conceptúa a la organización como un conjunto de procesos a nivel integral en busca de la calidad total para satisfacer al cliente (Herrera, 2004). Se entiende que la calidad se centra en el enfoque del usuario, lo cual supone un cambio cultural en la organización para medir y satisfacer desde el principio las necesidades y expectativas del usuario (Rojas, 2003). Al igual que en cualquier otra organización, la Institución educativa implementa los procesos del sistema educativo y del sistema escolar con la finalidad de satisfacer la demanda social del contexto.

Cabe señalar que al ser la educación un servicio público la rendición de cuentas es un proceso por el cual las autoridades y funcionarios informan a la ciudadanía los avances, dificultades y resultados de su gestión en función a los objetivos logrados para el desarrollo y mejora de la calidad de vida mediante los servicios públicos. La Institución educativa al ser un servicio público esencial también realiza una rendición de cuentas de oficio y ante el requerimiento de persona natural o jurídica (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014).

Se hace necesario precisar también que el enfoque de la planificación estratégica es muy útil para definir la naturaleza de los resultados y la forma de lograrlos, es decir que se ha utilizado como herramienta para evaluar y establecer objetivos en congruencia con los requisitos estratégicos. El término se ha extendido

gradualmente en el sector público y privado donde es utilizado para optimizar las decisiones. Es importante atender a las teorías de la gestión estratégica ya que se fueron haciendo cada vez más amplias. Ahora se utilizan herramientas, teorías y modelos en cualquier fase dentro de un proceso, como establecer objetivos, determinar el alcance, asignar recursos, controlar, monitorear, evaluar y revisar dentro de la gestión (In McKiernan, 2017).

1. Elementos del modelo de propuesta de gestión.

1.1. La Planificación.

Es una elaboración consiente y responsable donde la comunidad educativa debe prever el trabajo institucional a través de los instrumentos de gestión en línea, como el Proyecto Educativo Institucional virtual, Plan Anual de Trabajo remoto, Reglamento interno (normas de convivencia) y otros documentos de trabajo para la interacción de la ciber sociedad. Estos deben estar a disposición de la comunidad educativa en una plataforma Institucional virtual de fácil acceso.

1.2. La organización.

Debe centrarse en el establecimiento de equipos de trabajo bien delimitados, capacitados y formados, bajo los parámetros de la responsabilidad funcional y liderazgo compartido (delegación de funciones) para el trabajo virtual de los diferentes comités y otros que pudieran surgir a necesidad. El trabajo especialmente concebido para la virtualidad, deberá ejecutarse con un cronograma de actividades ordinarias y extraordinaria; se preverá los adecuados espacios para la ejecución de los planes; reuniones de coordinación, socialización y aprobación programadas a nivel general y por niveles. Se preverá las reuniones con el estamento superior como la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL 07), Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) o Ministerio de Educación (MINEDU), con planificación coordinada formal y no eventual o espontanea.

1.3. La Dirección.

Debe ser el factor integrador y motivador para direccionar el trabajo institucional a nivel general, por niveles educativos y en cada uno de los comités. El director debe dirigir y además liderar las actividades internas y externas, estableciendo un liderazgo compartido con la finalidad de responsabilizar a los profesionales más idóneos para garantizar la ejecución de los planes propuestos desde la planificación y organizados para utilizar la virtualidad. Se debe ejercer desde la visión del trabajo colaborativo y cooperativo con visión de equipo en los diferentes niveles educativos con sus respectivos subdirectores, así como con los equipos administrativos y de mantenimiento.

1.4. El control.

Debe darse con el monitoreo y acompañamiento de la labor pedagógica a través de medios virtuales, para ingresar a las sesiones de retroalimentación que realizan los docentes en sesiones virtuales y con reuniones específicas individuales y por niveles, ciclos o grados. El monitoreo documental es importante, a través de informes semanales, mensuales y a necesidad. La supervisión, chequeo o verificación de actividades son necesarios en actividades pedagógicas, actividades no pedagógicas o administrativas y de mantenimiento a través de informes virtuales. El acervo documental debe preservarse de manera física y virtual en espacios especialmente concebidos para tales fines.

2. Metodología.

Se utilizará una metodología en función a las áreas a mejorar, definición de la problemática, y estructuración del plan de intervención, el cual estará formado por objetivos, actividades, responsables e indicadores de gestión que permita la evaluación constante y permanente, debe ser alcanzable en un tiempo estimado; y para lograrlo se seguirán los siguientes pasos:

- Análisis de las causas del problema.

- Propuesta y planificación.
- Implementación y seguimiento.
- Evaluación.

3. Principios o valores.

Los principios del presente modelo de gestión son:

- Principio de Participación y Transparencia.
- Principio de servicio al público usuario.
- Principio de inclusión y equidad.
- Principio de trabajo en equipo.
- Principio de legalidad.
- Principio de organización, integración y cooperación

4. Evaluación.

Se sugiere una oportuna evaluación bajo un sistema de evaluación preconcebido con un análisis integral de los resultados al término del periodo lectivo, de manera extraordinaria semestral o a necesidad en diferentes aspectos: pedagógico (por grado, ciclo y/o nivel educativo), económicos, patrimoniales, cumplimiento de objetivos, metas logradas, entre otros con la finalidad de identificar las falencias que permitan mejorar los procesos de gestión. Las acciones de evaluación deben centrarse en la recopilación de datos, cálculo de resultados, análisis de información, elaboración de conclusiones y de recomendación para el consecuente plan de mejora con el compromiso de los actores de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Acuña, F. (2010). *Gestión Educativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Agüero, W., & Cárdenas, C. (2018). *Acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho Universidad Cesar Vallejo*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3>. Ayacucho. Obtenido de Agüero Palomino, W., & Cárdenas Esquivel, C. (2018). *Acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho 2018*.
- Álvarez, H. A. (2020). *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/sp>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. ((5º. ed.) ed.). Arias, Fidias (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme., Venezuela: Episteme.
- Atauje, T. (2013). *Metodología de investigación* publicado el 30 de dic. de 2014 Obstetricia UPSB Ciclo II. Lima, Perú.
- Baeza, S. (2018). *problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables. Colombia*. Recuperado de: <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>. Obtenido de Baeza, S. (2018). 9 problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables. Col<https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>
- Baytiyeh, H. (2018). Aprendizaje en línea durante la clausura de escuelas después de terremotos. *An International Journa*, 27(2), 215-227.
- Baytiyeh, H. (2018). Online learning during post-earthquake school closures. *Disaster Prevention and Management: An International Journal.*, 27(2), 215 - 227.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Administración, economía, humanidades y ciencias sociales) tercera edición editorial Pearson Colombia. Colombia: Pearson .
- Berninzon, R. y Villacorta, C. (2017). *Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV*. Obtenido de Berninzon, R. y Villacorta, C. (2017). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV>
- Bonilla, L. (2016). *revistas.uv.mx*. Recuperado el 19 de junio de 2020, de Deliberación entorno a la Educación Virtual: <http://revistas.uv.mx/index.php/IS/article/view/1112>, *Interconectando Saberes*, 1(1), 77-89 (2016) [Links]

- Bozzi, S. (2001). Evaluación de la gestión RSP pública: conceptos y aplicaciones en el caso latinoamericano. . *Revista do Serviço Público*, 52(1), 25-55.
- Bravo, A. (2016). Gestión directiva y el desarrollo institucional. . Lima: Mantaro.
- Bravo, J. (2011). *Gestión de procesos*. Santiago, Chile: Edit. Evolución. Recuperado de http://www.evolucion.cl/resumenes/Resumen_libro_Gesti%F3n_de_procesos_JBC_2011.pdf
- Cabrera, I. (2015). *Cabrera, I. (2015). Human talent management and commitment teachers' organizational* Dialnet- *gestiondeltalentohumanoyelcompromisoorganizacional-5157763.pdf*.
- Cabrera, I. (2015). *Human talent management and commitment teachers' organizational*. Dialnet- *gestiondeltalentohumanoyelcompromisoorganizacional-5157763.pdf*.
- Cáceres, W. (2016). *Gestión directiva y los procesos organizacionales*. . Lima: Horizonte.
- Calderón, J. (2016). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 3. México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, J. y Laca, F. (2015). *Relationship of Organizational Socialization and Commitment Organizational in Mexican Educators*. *Psicogente*, 18(34). México. Obtenido de Calderón, J. y Laca, F. (2015). Relationship of Organizational Socialization and Commitment Organizational in Mexican <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Cardoso, E. (2019). *Evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración*. *REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research*. . Obtenido de Cardoso, E. (2019) evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración. *REMIE – Multidisciplinary Journal of Educati* <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/remie/article/view>
- Carmona, E. A. (2010). Hacia una educación conectivista. *Revista alternativa*, 22, 26-30.
- Carpentino. (2003). *Diagnóstico de enfermería: Aplicaciones a la práctica clínica*. Madrid: McGraw-Hill.
- Carrasco, S. (. (2009). *“Metodología de la Investigación Científica”* (Segunda ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Castells, M. (2013). Communication power. En M. Castells, *Communication power*. OUP Oxford.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. ed.). , 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana, 2004, p. 10.: McGraw-Hill Interamericana.
- Choquehuanca, R. (2017). Obtenido de Choquehuanca, R. (2017). Gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV: Choquehuanca, R. (2017). Gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV>
- Collao, O. (-T. (Collao, O. (2004). *Gestión Educativa - Texto Autoinstructivo I*. Perú: Editorial Dardav.). . *Gestión Educativa - Texto Autoinstructivo I*. Lima, Perú: Editorial Dardav.

- Collao, O. (2004). *Gestión Educativa - Texto Autoinstructivo I*. Lima, Perú: Editorial Dardav.
- CONCYTEC. (20 de Julio de 2020). *concytec.gob.pe*. Obtenido de portal.concytec.gob.pe: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Conde, W., & Jaime, Y. (2018). *Gestión directiva y procesos de contratación del estado en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista*. Trujillo., Perú.
- Congreso de la República del Perú. (28 de Julio de 2003). Ley General de Educación N° 28044. (D. E. Peruano, Ed.) *Diario Oficial El Peruano*.
- Corona, L., Ramírez, G. y Vásquez, E. (2017). *modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México*. Obtenido de Revista Killkana Sociales Universidad Autónoma de Tlaxcala México.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet>
- Editorial Madrid: Real Academia Española. (12 de Diciembre de 2001). *Diccionario de la Lengua española*. Obtenido de www.rae.es: <https://www.rae.es/rae.html>
- El Peruano. (19 de Junio de 2020). *Educación a distancia en tiempos de pandemia*. Obtenido de elperuano.pe: <https://elperuano.pe/noticia-educacion-a-distancia-tiempos-pandemia-94178.aspx>
- Garbanzo, G. (2016). Organizational development and change processes in educational institutions. . *Education, vol. 40, núm. 1. Costa Rica*. Obtenido de Garbanzo, G. (2016). Organizational development and change processes in educational institutions.<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- George, J. &. (Agosto de 22 de 2010). *George, J., & Jones, G. (2010). Administración contemporánea*. Consultado [22, Agosto, 2012] Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/950/23,77>. Recuperado el 2012, de publicaciones.urbe.edu
- George., G. y. (2010). *Administración contemporánea*. Mexico: McGraw Hill. Recuperado el 22 de Agosto de 2012, de publicaciones.urbe.edu: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/950/23,77>.
- Gibson, J., & Tesone, V. (2001). *Management fads: Emergence, evolution, and implications for managers*. *Academy of Management Perspectives, 15(4), 122-133*.
- Google.com. (16 de Agosto de 2020). Obtenido de sites.google.com: <https://sites.google.com/site/tecnicasdeinvestigaciond38/metodos-estadisticos/1-1-analisis-de-datos>
- Guevara, P. (2020). *Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao*. Callao, Perú.
- Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha*. Ica: Interamericana Editores, S.A. ISBN;978-1-4562-2396-0.
- Guzmán, A. (2020). Estado del conocimiento sobre resignificación de políticas en materia de autonomía de gestión escolar en el marco de los Consejos Técnicos Escolares. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), 50(2), 195-234*.

- Hernandez, F. y. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, M. G. (9 de Octubre de 2010). Reseña histórica de la educación a distancia en Cuba y el mundo. *Revista Electrónica de las ciencias Médicas en Cienfuegos*, 8(6).
- Hernandez, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw - Hill.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Quinta ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, J. (2004). *Trabajando con los Procesos: Guía para la Gestión por Procesos*. Valladolid. España: Edita: Junta de Castilla y León. Recuperado de https://bibliotecadigital.jcyl.es/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=10121906
- In McKiernan, P. (2017). *Historical evolution of strategic management*. . New York: Wiley.
- Jara, H. (2020). Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias.
- López, E. G. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Argentina.
- Luhmann, N. (Setiembre a diciembre de 1994a). Inclusión y Exclusión. *Acta Sociológica*(12), 11-39.
- Marsollier, R. (2015). *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*. . Recuperado el 2015, de Marsollier, R. (2015). The Labor Commitment in the University Context. *Revista Argentina de Ciencias del Co* <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333449324005.pdf>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá: Ecoe.
- Medina, F. I. (2016). *Importancia de la gestión directiva y los procesos de cambios organizacionales*. Lima: UNFV.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. . Lima:, Perú: UNMSM.
- Mendoza, Y. (2018). *Mendoza, Y. (2018). Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018. Universidad de Cesar repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32639/mendoza_*. Obtenido de Mendoza, Y. (2018). Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018. Universidad de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32639/Mendoza_
- Merchant, R. N. (2020). *Social Media and Emergency Preparedness in Response to Novel Coronavirus*. Obtenido de JAMA, 323(20), 2011-2012.: F Merchant, R. N., & Lurie, N. (2020). Social Media and Emergency Prepa <https://doi.org/10.1001/jama.2020.4469>
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño directivo*. Lima.
- MINEDU. (01 de Abril de 2020). *Disponen el inicio del año escolar a través de la implementación de la estrategia denominada Aprendo en casa a partir del 6 de abril de 2020 y aprueban otras disposiciones*. Obtenido de Sistema de información jurídica en educación.: <http://esinad.minedu.gob.pe/>

- MINEDU. (25 de Abril de 2020). Resolución Viceministerial 093-2020-MINEDU. *Diario Oficial El Peruano*.
- MINEDU. (3 de Abril de 2020). Resolución Viceministerial N° 088-2020 MINEDU. *Diario Oficial El Peruano*.
- Ministerio de Educación del Perú. MINEDU. (01 de abril de 2020). Resolución Ministerial N° 160. *Diario Oficial El Peruano*.
- Miranda, S. (2016). Miranda S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE - Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo.*, 7, 32.
- Miranda, S., & Tabares, J. . (2015). Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares. Ave viajera ediciones. Bogotá, Colombia.
- Muñoz, H. (2004). El presupuesto en un protocolo de investigación. . *Revista Salud Pública y Nutrición*. . Obtenido de Muñoz, H. (2004). El presupuesto en un protocolo de investigación. *Revista Saludrespyn.uanl.mx/especiales/ee-8-2004/05.pdf*: Muñoz, H. (2004). El presupuesto en un protocolo de investigación. *Revista Salud* <http://www.respyn.uanl.mx/especiales/ee-8-2004/05.pdf>
- NANDA Internacional. (2009). *Diagnosticos enfermeros: definiciones y clasificación 2009-2011*. (H. H. T, Ed.) Barcelona, España: Elsevier.
- Nobile, M. (2015). *Pleasures and commitment in teaching in high school*. *Trabajo y Sociedad*, num 25. *Argentina*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101006.pdf>
- Olarte, D. y Ríos, L. (2015). *Social responsibility approaches and strategies implemented in Higher Education Institutions*. *Rev. educ. sup vol.44 no.175. México*. . Obtenido de Olarte, D. y Ríos, L. (2015). *Social responsibility approaches and strategies implemented in Higher Education* In<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script>
- OMS. (20 de Marzo de 2020). *www.infotechnology.com*. Obtenido de <https://www.infotechnology.com/online/>
- Osorio, L., Ramos, D. y Walteros, E. . (2017). Personal values and organizational commitment. Recuperado de: [dialnet-valores personales y compromiso organizacional-5925173.pdf](http://dialnet-valores-personales-y-compromiso-organizacional-5925173.pdf). *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. Vol. 7(2). Perú. .
- Perez, T. (2012). Marshall McLuhan, las redes sociales y la aldea global. *Revista educación y tecnología*, 2, 8-21.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (18 de Marzo de 2020). Decreto Supremo N° 046-2020. *Diario Oficial El Peruano*.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Secretaría de Gestión Pública*. Obtenido de <http://sgp.pcm.gob.pe/> © Programa Pro Descentralización de USAID
- Psicogeriatría. Blog: Soledad, d. y. (11 de Octubre de 2011). *psicogeriatría.jimdo.com*. Obtenido de <http://psicogeriatría.jimdo.com/2011/05/16/soledad-depresi%C3%B3n-y-aislamiento/>
- Rivolta, A. (2014). Una administración sin papeles con seguridad jurídica. *Debates sobre el presente y el futuro de la Administración Pública*, 193.

- Rodrigues, C. (2001). Fayol's 14 principles of management then and now: A framework for managing today's organizations effectively. *Management Decisión*.
- Rojas, J. (2003). *Gestión por procesos y atención del usuario en los establecimientos del sistema nacional de salud*. Obtenido de Edición electrónica gratuita.: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/269/2.htm>
- Sainz de Vicuña, J. (2012). *El Plan estratégico en la práctica*. (Sainz de Vicuña, J. (2012). El Plan estratégico en la práctica. (3ra ED) ed.). (R. Soto, Ed.)
- Sánchez, F. y. (1993.). *Psicología social*. En F. y. Sánchez, *Psicología social*. Madrid.: McGraw-Hill.
- Santos Olmo AB, A. B. (2008).
- Santos Olmo AB, A. B. (2008). Personas mayores en aislamiento social en la ciudad de Madrid: experiencia de una intervención a través de la estrategia psicológica de búsqueda activa. *Psychosocial Intervention*, 17(3).
- Saucó, F. (2017). *Job satisfaction and organizational commitment in teachers. Perú*. . Obtenido de Saucó, F. (2017). Job satisfaction and organizational co <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6689?show=full>
- sites.google.com*. (s.f.). Recuperado el 25 de Junio de 2020, de <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/reporte-del-capitulo-5>
- Sopilca, A. (2011). Conectividad una visión para la comprensión del aprendizaje desde una sociedad digitalizada. *Revista Educare*, 15(1), 8-12.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ª Ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Supo, J. (2013). Taxonomía de la investigaciones arte de clasificar aplicado a investigación científica.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Limusa S.A. .
- Taylor, F. (1910). *The principles of Scientific Management*. . New York: Harper & Brothers.
- The Public Health Department is a department of Santa Clara Valley Health & Hospital System, o. a. (15 de Mayo de 2020). www.cidrap.umn.edu/. Obtenido de https://www.cidrap.umn.edu/sites/default/files/public/php/185/185_factsheet_social_distancing.pdf
- Universidad de Lima. (19 de Junio de 2020). repositorio.ulima.edu.pe. Obtenido de La Mirada de Telemo: http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3857/Mateus_Borea_Julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. y. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. (Primera ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Von Bertalanffy, L. (1989). *Teoría General de los Sistemas. Fundamentos, desarrollo*,. Obtenido de https://cienciasparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas_-fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf

Vygotsky, L. (1987). Thinking and speech. The collected works of L.S. Vygotsky, Volume 1: Problems of general psychology (pp. 39–285). New York: Plenum Press. (Original work published 1934.). In R.W. Rieber & A.S. Carton (Eds.).

Wiener, N. (1988). Cibernética y Sociedad. Buenos Aires.: Editorial Sudamericana.

www.economiatic.com/. (25 de Mayo de 2020). Obtenido de <https://economiatic.com/mejores-portales-trabajo-remoto/>

www.fundeu.es. (8 de Mayo de 2020). Obtenido de <https://www.fundeu.es/recomendacion/distanciamiento-fisico-y-distanciamiento-social-matices-de-significado/>

www.gob.pe. (25 de Mayo de 2020). Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_D_EL_TRABAJO_REMOTO.pdf

www.laley.pe. (29 de Marzo de 2020). Obtenido de <https://laley.pe/art/9461/comentarios-sobre-la-aplicación-del-trabajo-remoto-en-estado-de-emergencia>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Directiva en Línea Durante el periodo de Aislamiento Social en las	Es La capacidad del personal directivo que permite planificar, organizar, dirigir y controlar todos los procesos de la gestión administrativa, recursos materiales y humanos, así como los financieros de manera técnica y sistemática a través	Para Explicar las características de la variable se aplicarán técnicas e instrumentos de recolección de información de tipo cuantitativo que permita conocer cómo se realiza la gestión directiva en línea. Se pretende identificar las buenas	Planificación directiva en Línea	Planificación Institucional para el trabajo en línea.	
				Definición de planes Institucionales para el trabajo virtual	
			Organización directiva en Línea	Estructuración de recursos para el trabajo en línea.	
				Organización virtual de trabajo institucional.	

Instituciones Educativas de Surquillo, 2020.	de medios virtuales, en el contexto de aislamiento social asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales. (Cáceres, 2016)	prácticas directivas y las oportunidades de mejora. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Escala de medición: Likert.		Ordenamiento interno para la labor virtual	
			Dirección directiva en Línea	Liderazgo en el trabajo virtual.	
				Promoción actividades virtuales.	
				Ejecución de actividades en línea.	
			Control directivo en Línea	Evaluación de gestión virtual	
				Entrega de balances de la gestión en línea.	
				Comprobación de resultados virtuales.	

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos.

Instrumentos de recolección de información (cuestionario) **Gestión Directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de surquillo 2020.**

Instrucciones:

Estimado colega espero tenga a bien responder las interrogantes referido a la gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento en Instituciones Educativas de Surquillo, 2020; para lo cual requerimos tengas a bien de responder las interrogantes registradas en este documento. Te recordamos que la información recabada tiene solo validez para el trabajo investigativo y se asegura la reserva del caso. Muchas gracias.

Instrucciones:

- Lea y reflexione sobre las interrogantes a responder según su criterio.
- Conteste todas las interrogantes.
- Señale con una equis (X) la respuesta que considere adecuada

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Gestión Directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en Instituciones Educativas en Surquillo 2020	1	2	3	4
	DIMENSIÓN: Planificación directiva en Línea.				
01	¿El personal directivo de la Institución Educativa ha previsto el funcionamiento del servicio educativo a distancia, durante el				

	periodo de aislamiento social 2020?				
02	¿La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión virtual, virtualizados y disponibles (Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno y Proyecto curricular de Institución Educativa), ¿para el periodo de aislamiento social del presente año 2020?				
03	¿Tiene usted conocimiento sobre la función que desempeñarán cada uno de los miembros de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?				
04	¿Conoce usted si se planifican actividades institucionales virtuales que aseguren el aprendizaje de los estudiantes en línea durante el periodo de aislamiento social 2020?				
05	¿Los docentes de la Institución Educativa Participan de manera democrática en el trabajo de planificación institucional virtual durante el periodo de aislamiento social 2020?				
06	¿El personal directivo mantiene comunicación virtual permanente con el personal de la Institución educativa para la concreción de planes de trabajo durante el periodo de aislamiento social 2020?				
	DIMENSIÓN: Organización directiva en Línea.				
07	¿El personal directivo ha socializado la información oficial para la organización y funcionamiento virtual de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social del presente año 2020?				
08	¿El personal directivo proporciona los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades virtuales del personal de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?				
09	¿El personal directivo gestiona virtualmente el envío de material educativo durante el periodo de aislamiento social 2020?				
10	¿El personal directivo ha previsto la capacitación del personal docente para el trabajo virtual en el periodo de aislamiento social 2020?				

11	¿Los instrumentos de gestión, del Ítem 2, responden a las necesidades del trabajo virtual para el periodo de aislamiento social 2020?				
12	¿El personal de Institución Educativa conoce las funciones del trabajo virtual que realizará durante el periodo de aislamiento social 2020?				
13	¿El personal directivo organiza actividades virtuales para prevenir o solucionar los problemas que se presentan durante el periodo de aislamiento social 2020?				
DIMENSIÓN: Dirección directiva en Línea.					
14	¿El personal directivo realiza reuniones virtuales permanentes con el personal de la Institución Educativa para liderar las actividades institucionales con padres de familia durante el periodo de aislamiento social 2020?				
15	¿El personal directivo ejerce liderazgo pedagógico en la Institución Educativa, para el desarrollo de las actividades pedagógicas en línea durante el periodo de aislamiento social 2020? Entendiéndose como líder pedagógico al directivo que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función a la labor pedagógica.				
16	¿El personal directivo realiza funciones de monitoreo y acompañamiento virtual para el desarrollo del trabajo docente durante el periodo de aislamiento social 2020?				
17	¿El personal directivo propicia el uso de normas de convivencia para fortalecer el clima institucional durante el periodo de aislamiento social 2020?				
18	¿El personal directivo vela constantemente por el mantenimiento y Conservación de la infraestructura de la Institución Educativa, gestionando virtualmente los recursos necesarios durante el periodo de aislamiento social 2020?				
19	¿Los docentes de la Institución Educativa cumplen con informar				

	virtualmente sobre las actividades realizadas durante el mes de labores, en el periodo de aislamiento social 2020?				
20	¿El personal directivo interviene de manera virtual en los actos de indisciplina que se presentan con los estudiantes de la Institución educativa durante el periodo de aislamiento social 2020, para verificar el cumplimiento de los protocolos de intervención según Reglamento interno y normas de convivencia?				
21	¿El personal directivo monitorea el trabajo virtual del personal auxiliar de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?				
22	¿El Personal Directivo coordina virtualmente con Instituciones aliadas (DEMUNA, MINSA, PNP, ¿Otros) para mejor realizar su gestión durante el periodo de aislamiento social 2020?				
23	¿El personal directivo realiza gestiones o coordinaciones virtuales con las diferentes áreas de la UGEL 07, durante el periodo de aislamiento social 2020?				
24	¿El personal directivo cautela el cumplimiento de la matrícula en línea de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?				
	DIMENSIÓN: Control directivo en Línea.				
25	¿El personal directivo supervisa y evalúa continuamente las Actividades pedagógicas virtuales que realizan los docentes, para identificar dificultades y áreas de mejora?				
26	¿El personal directivo propicia las reuniones informativas virtuales con los padres de familia respecto a la participación y rendimiento de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?				
27	¿El personal directivo reporta virtualmente ante la UGEL 07 la asistencia del personal docente, previa recepción del informe mensual, durante el periodo de aislamiento social 2020, según la				

	RVM 097 y 098-MINEDU?				
28	¿El personal directivo cumple con reportar los informes virtuales ante la UGEL 07, la DRELM o MINEDU, según los requerimientos de la gestión, como parte de los reajustes institucionales en función de las necesidades para la mejora continua?				
29	¿El personal directivo propicia la rendición de cuentas virtual de cada uno de los diferentes comités de trabajo de la Institución Educativa para el periodo de aislamiento social 2020?				
30	¿El equipo directivo convoca a reuniones virtuales para evaluar el trabajo institucional cada fin de mes durante el periodo de aislamiento social 2020, para propiciar la mejora continua?				

Instrumento diseñado por el Investigador, Mg. Ricardo Enrique Rojas Tirado, para el Proyecto de Investigación Doctoral en la Universidad César vallejo.

Anexo 03. Validez y confiabilidad de instrumentos.

Matriz de validación del instrumento por juicio de expertos

TITULO DE LA TESIS: GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA DURANTE EL PERIODO DE AISLAMIENTO SOCIAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SURQUILLO 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento	Planificación directa en Línea	Planificación Institucional para el trabajo en línea.	01. ¿El personal directivo de la Institución Educativa ha previsto el funcionamiento del servicio educativo a distancia, durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x		
			02. ¿La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión virtualizados y disponibles (Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno y Proyecto curricular de Institución Educativa), ¿para el periodo de aislamiento social del presente año 2020?					x		x		x		x		
		03. ¿Tiene usted conocimiento sobre la función que desempeñarán cada uno de los miembros de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x			

social	Definición de planes Institucionales para el trabajo virtual	04. ¿Conoce usted si se planifican actividades institucionales virtuales que aseguren el aprendizaje de los estudiantes en línea durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x		
		05. ¿Los docentes de la Institución Educativa Participan de manera democrática en el trabajo de planificación institucional virtual durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x		

			06. ¿El personal directivo mantiene comunicación virtual permanente con el personal de la Institución educativa para la concreción de planes de trabajo durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x							
Organización directiva en Línea	Estructuración de recursos para el trabajo en línea.		07. ¿El personal directivo ha socializado la información oficial para la organización y funcionamiento virtual de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social del presente año 2020?						x		x			x							
			08. ¿El personal directivo proporciona los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades virtuales del personal de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x				x						
	Organización virtual de trabajo institucional.		09. ¿El personal directivo gestiona virtualmente el envío de material educativo durante el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
			10. ¿El personal directivo ha previsto la capacitación del personal docente para el trabajo virtual en el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
	Ordenamiento interno para la labor virtual		11. ¿Los instrumentos de gestión, del Ítem 2, responden a las necesidades del trabajo virtual para el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
			12. ¿El personal de Institución Educativa conoce las funciones del trabajo virtual que realizará durante el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						

		13. ¿El personal directivo organiza actividades virtuales para prevenir o solucionar los problemas que se presentan durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x		x		x		
	Liderazgo en el trabajo virtual	14. ¿El personal directivo realiza reuniones virtuales permanentes con el personal de la Institución Educativa para						x		x		x		x		

			convivencia?												
			21. ¿El personal directivo monitorea el trabajo virtual del personal auxiliar de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?				x		x		x		x		

		Ejecución de actividades gestión externa en línea.	22. ¿El Personal Directivo coordina virtualmente con Instituciones aliadas (DEMUNA, MINSA, PNP, Otros) para mejor realizar su gestión durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
			23. ¿El personal directivo realiza gestiones o coordinaciones virtuales con las diferentes áreas de la UGEL 07, durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
			24. ¿El personal directivo cautela el cumplimiento de la matrícula en línea de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
	Control directivo en Línea	Evaluación de gestión virtual	25. ¿El personal directivo supervisa y evalúa continuamente las Actividades pedagógicas virtuales que realizan los docentes, para identificar dificultades y áreas de mejora?						x		x			x			x		
				26. ¿El personal directivo propicia las reuniones informativas virtuales con los padres de familia respecto a la participación y rendimiento de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x	
			Rendición de cuentas	27. ¿El personal directivo reporta virtualmente ante la UGEL 07 la asistencia del personal docente, previa recepción del informe mensual, durante el periodo de aislamiento social 2020, según la RVM 097 y 098-MINEDU?						x		x			x			x	

		de la gestión en línea.	28. ¿El personal directivo cumple con reportar los informes virtuales ante la UGEL 07, la DRELM o MINEDU, según los requerimientos de la gestión, como parte de los reajustes institucionales en función de las necesidades para la mejora continua?						x		x				x		x		
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--	--	---	--	---	--	--

		29. ¿El personal directivo propicia la rendición de cuentas virtual de cada uno de los diferentes comités de trabajo de la Institución Educativa para el periodo de aislamiento social 2020?						x		x		x		x		
	Verificación de resultados virtuales.	30. ¿El equipo directivo convoca a reuniones virtuales para evaluar el trabajo institucional cada fin de mes durante el periodo de aislamiento social 2020, para propiciar la mejora continua?						x		x		x		x		



Dr. Weslyn Valverde Alva
DNI 43163513

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (1)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN

DIRECTIVA EN LÍNEA OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DE

LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA

DIRIGIDO A: DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SURQUILLO – LIMA

METROPOLITANA. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

WESLYN VALVERDE ALVA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN



Dr. Weslyn Valverde Alva
DNI 43163513

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA DURANTE EL PERIODO DE AISLAMIENTO SOCIAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SURQUILLO 2020
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social	Planificación directa en Línea	Planificación Institucional para el trabajo en línea.	01. ¿El personal directivo de la Institución Educativa ha previsto el funcionamiento del servicio educativo a distancia, durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x			
			02. ¿La Institución Educativa cuenta con documentos de gestión virtualizados y disponibles (Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno y Proyecto curricular de Institución Educativa), ¿para el periodo de aislamiento social del presente año 2020?					x		x		x		x			
			03. ¿Tiene usted conocimiento sobre la función que desempeñarán cada uno de los miembros de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x			

	Definición de planes Institucionales para el trabajo virtual	04. ¿Conoce usted si se planifican actividades institucionales virtuales que aseguren el aprendizaje de los estudiantes en línea durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x	
		05. ¿Los docentes de la Institución Educativa Participan de manera democrática en el trabajo de planificación institucional virtual durante el periodo de aislamiento social 2020?					x		x		x		x	

			06. ¿El personal directivo mantiene comunicación virtual permanente con el personal de la Institución educativa para la concreción de planes de trabajo durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x							
Organización directiva en Línea	Estructuración de recursos para el trabajo en línea.		07. ¿El personal directivo ha socializado la información oficial para la organización y funcionamiento virtual de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social del presente año 2020?						x		x			x							
			08. ¿El personal directivo proporciona los recursos tecnológicos para el desarrollo de las actividades virtuales del personal de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x				x						
	Organización virtual de trabajo institucional.		09. ¿El personal directivo gestiona virtualmente el envío de material educativo durante el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
			10. ¿El personal directivo ha previsto la capacitación del personal docente para el trabajo virtual en el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
	Ordenamiento interno para la labor virtual		11. ¿Los instrumentos de gestión, del Ítem 2, responden a las necesidades del trabajo virtual para el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						
			12. ¿El personal de Institución Educativa conoce las funciones del trabajo virtual que realizará durante el periodo de aislamiento social 2020?							x		x			x						

		13. ¿El personal directivo organiza actividades virtuales para prevenir o solucionar los problemas que se presentan durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x		x		x		
	Liderazgo en el trabajo virtual	14. ¿El personal directivo realiza reuniones virtuales permanentes con el personal de la Institución Educativa para						x		x		x		x		

			convivencia?												
			21. ¿El personal directivo monitorea el trabajo virtual del personal auxiliar de la Institución Educativa durante el periodo de aislamiento social 2020?				x		x		x		x		

		Ejecución de actividades gestión externa en línea.	22. ¿El Personal Directivo coordina virtualmente con Instituciones aliadas (DEMUNA, MINSA, PNP, Otros) para mejor realizar su gestión durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
			23. ¿El personal directivo realiza gestiones o coordinaciones virtuales con las diferentes áreas de la UGEL 07, durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
			24. ¿El personal directivo cautela el cumplimiento de la matrícula en línea de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x		
	Control directivo en Línea	Evaluación de gestión virtual	25. ¿El personal directivo supervisa y evalúa continuamente las Actividades pedagógicas virtuales que realizan los docentes, para identificar dificultades y áreas de mejora?						x		x			x			x		
				26. ¿El personal directivo propicia las reuniones informativas virtuales con los padres de familia respecto a la participación y rendimiento de los estudiantes durante el periodo de aislamiento social 2020?						x		x			x			x	
			Rendición de cuentas	27. ¿El personal directivo reporta virtualmente ante la UGEL 07 la asistencia del personal docente, previa recepción del informe mensual, durante el periodo de aislamiento social 2020, según la RVM 097 y 098-MINEDU?						x		x			x			x	

		de la gestión en línea.	28. ¿El personal directivo cumple con reportar los informes virtuales ante la UGEL 07, la DRELM o MINEDU, según los requerimientos de la gestión, como parte de los reajustes institucionales en función de las necesidades para la mejora continua?						x		x				x		x		
--	--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--	--	---	--	---	--	--

		29. ¿El personal directivo propicia la rendición de cuentas virtual de cada uno de los diferentes comités de trabajo de la Institución Educativa para el periodo de aislamiento social 2020?						x		x		x		x		
	Verificación de resultados virtuales.	30. ¿El equipo directivo convoca a reuniones virtuales para evaluar el trabajo institucional cada fin de mes durante el periodo de aislamiento social 2020, para propiciar la mejora continua?						x		x		x		x		

Firma


 Dra. Magdalena Truyenque Vásquez
 DNI: 31176486

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (2)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN

DIRECTIVA EN LÍNEA OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN LÍNEA

DIRIGIDO A: DOCENTES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SURQUILLO – LIMA

METROPOLITANA. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

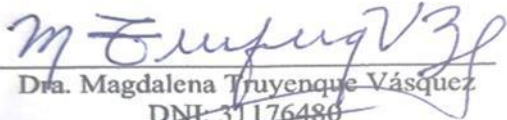
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MAGDALENA TRUYENQUE VÁSQUEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACION

Firma


Dra. Magdalena Truyenque Vásquez
DNI: 31176486

Análisis de Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
it1	101,25	36,023	,066	,750
it2	101,25	37,114	-,109	,758
it3	102,17	35,970	,039	,754
it4	101,25	34,023	,401	,733
it5	100,83	36,697	,000	,747
it6	100,92	37,538	-,261	,756
it7	100,92	34,992	,475	,736
it8	101,83	30,333	,903	,699
it9	101,67	35,879	,143	,745
it10	101,67	34,242	,506	,731
it11	101,42	32,992	,424	,729
it12	101,33	38,788	-,363	,770
it13	101,17	35,242	,207	,743
it14	101,25	36,023	,066	,750
it15	101,33	37,697	-,198	,763
it16	100,83	36,697	,000	,747
it17	101,08	35,538	,177	,744
it18	101,17	36,333	,020	,752
it19	100,83	36,697	,000	,747
it20	101,33	34,788	,183	,745
it21	102,75	36,386	-,066	,778
it22	101,67	32,424	,599	,720
it23	101,08	33,356	,600	,725
it24	100,92	34,447	,639	,731
it25	101,42	31,356	,449	,725
it26	101,58	30,083	,617	,710
it27	101,08	30,447	,575	,714
it28	101,08	30,447	,575	,714
it29	102,00	34,727	,396	,736
it30	101,08	30,447	,575	,714

Anexo 04. Cálculo del tamaño de la muestra.

Población: La población estuvo conformada por los docentes de educación secundaria de Educación Básica Regular, pertenecientes a La Red Educativa N° 5 de Surquillo los cuales ascienden 135 docentes distribuidos en las siguientes Instituciones educativas:

Instituciones Educativas	Docentes
IE Nuestra Señora de Lourdes	60
IE La Divina Providencia	52
IE Vasil Levski	23
	135

Muestra

Para determinar la muestra como el “subgrupo tomado de la población del cual se recopila la información y este debe ser representativo de ella” se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n_0 = \frac{NZ^2P(1-P)}{e^2(N-1) + Z^2P(1-P)}$$
$$n_0 = \frac{131 \times 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{0.05^2(131-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times (1-0.5)} = 100.09$$

Dada la distribución según la población de origen, y aplicando un muestreo estratificado será:

Instituciones Educativas	Población	Muestra
I.E. Nuestra Señora de Lourdes	60	44
I.E. La Divina Providencia	52	39
I. E. Vasil Levski	23	17
	135	100

Donde:

$$n \text{ (muestra)} = 100$$

$$z \text{ (nivel de confianza)} = 95\% \Rightarrow z=1.96^2$$

$$p \text{ (probabilidad de éxito)} = 0.50$$

$$q \text{ (probabilidad de fracaso)} = 0.50$$

$$e \text{ (margen de error)} = 0.05$$

$$N \text{ (población)} = 135 \text{ docentes.}$$

Anexo 05. Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación.



LE. "LA DIVINA PROVIDENCIA"
UGEL N° 07- SAN BORJA



"Año de la universalización de la salud"

Surquillo, 26 de Setiembre del 2020

OFICIO N°105 -2020-DIE/LDP/UGEL N°07 / SAN BORJA

SEÑOR:
RICARDO ENRIQUE ROJAS TIRADO.
PRESENTE.-

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD.
REF: APLICACIÓN DE ENCUESTA VIRTUAL

Es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento, lo siguiente:

Considerando que la investigación Educativa brinda grandes aportes para el desempeño de nuestra función de directores, lo que se revierte en la mejora del trabajo para con nuestros docentes, el mismo que incide directamente en el logro del aprendizaje de nuestros estudiantes y en el resultado de nuestra gestión.

En tal sentido esta dirección comunica a usted que se ha aceptado su solicitud de encuesta virtual a través de link:

https://docs.google.com/forms/d/1QlctaIn7C7AaXWcV_Tw_NJNC85yL_n_FuzAlMJ0S78/edit?hl=ES

Se pedirá a los docentes de esta Institución Educativa que participen y respondan a la encuesta a través de nuestro portal institucional.

Agradezco por anticipado que comparta con nosotros los resultados de su investigación.

ATENTAMENTE,




Anexo 07: Declaración Jurada de Autoría y Autorización para la publicación del Artículo Científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ricardo Enrique Rojas Tirado, egresado de la Escuela de Postgrado, del programa de Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Chimbote; identificado con DNI 32773709, con el artículo titulado: **Gestión directiva en línea durante el periodo de aislamiento social en instituciones educativas de Surquillo, 2020.**

Declaro bajo juramento que:

1. Que el artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para alguna revista.
4. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en la condiciones, procedimientos y medios que se disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 26 de febrero de 2021

Ricardo Enrique Rojas Tirado
DNI No. 32773709