



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión directiva remota y desempeño laboral en Instituciones Educativas del
Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021**

Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTORES

Joyce Alessandra Hernández Mori

Yenny Elisbith Huaman Peña

ASESOR

Lic.Adm.Carlos Alberto Saldaña Pinto

Tarapoto – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión directiva remota y desempeño laboral en Instituciones Educativas del
Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021**

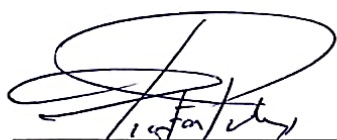
Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTORES

Joyce Alessandra Hernández Mori

Yenny Elisbith Huaman Peña


Sustentado y aprobada el viernes 13 de mayo de 2022, por los siguientes jurados:



Presidente
Dr. Víctor Andrés Pretell Paredes



Secretario
Mg. Karen Reátegui Villacorta



Vocal
Mtro. Luis Alberto Ríos López



Asesor
Mg. Carlos Alberto Saldaña Pinto



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN MARTÍN**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

TELÉFONO: 042 - 480134 (ANEXO 3100)
Jr. AMORARCA N° 334 - CIUDAD UNIVERSITARIA - MORALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS Nº 003

Jurado reconocido con Resolución N° 231-2021-UNSM/FCE-CF/NLU,

**Facultad de Ciencias Económicas, Escuela profesional de
Administración/Programa de pregrado.**

En la Plataforma Zoom Meeting de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, a las **11:00 horas** del día **viernes 13 de mayo del año dos mil veintidós** inició el acto público de sustentación del trabajo de investigación: **"GESTIÓN DIRECTIVA REMOTA Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA UGEL MARISCAL CÁCERES, 2021"**, para optar título de Licenciado en Administración, presentado por: **JOYCE ALESSANDRA HERNÁNDEZ MORI Y YENNY ELISBITH HUAMAN PEÑA**, con la asesoría del **Mg. CARLOS ALBERTO SALDAÑA PINTO**

Instalada la Mesa Directiva conformada por el **Dr. VÍCTOR ANDRÉS PRETELL PAREDES** (presidente del jurado), **Mg. KAREN REÁTEGUI VILLACORTA** (secretaria), **MTRO. LUIS ALBERTO RÍOS LOPEZ** (vocal), y acompañados por el **Mg. CARLOS ALBERTO SALDAÑA PINTO** (asesor); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación el secretario dio lectura a la Resolución N° **231-2021-UNSM/FCE-CF/NLU**. Seguidamente los autores expusieron el trabajo de investigación y el jurado realizó las preguntas pertinentes, respondidas por las sustentantes y eventualmente, con la venia del jurado y por el asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, con participación del asesor con voz, pero sin voto; sin la presencia de las sustentantes y otros participantes del acto público.

Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN MARTÍN**



**FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS**

TELÉFONO: 042 - 480134 (ANEXO 3100)
Jr. AMORARCA N° 334 - CIUDAD UNIVERSITARIA - MORALES

4.2 del RG – CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue, **(17)**; tal como se deja constar.

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el Libro de **Sustentaciones N° 001** de Facultad de Ciencias Económicas.

Firman los integrantes de la Mesa Directiva, los autores y el asesor del trabajo de investigación en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 12:10 horas, el mismo día.

Dr. VÍCTOR ANDRÉS PRETELL PAREDES

Mg. KAREN REÁTEGUI VILLACORTA

Secretaria

MTRO. LUIS ALBERTO RÍOS LOPEZ

Vocal

JOYCE ALESSANDRA HERNÁNDEZ MORI

Autor 1

YENNY ELISBITH HUAMAN PEÑA,

Autor 2

Mg. CARLOS ALBERTO SALDAÑA PINTO

Asesor

Declaratoria de autenticidad

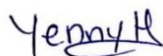
Yenny Elisbith Huaman Peña, con DNI N° 71232460 y **Joyce Alessandra Hernández Mori**, con DNI N° 72365961, egresados de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de San Martín, autores de la tesis titulada: **“Gestión directiva remota y desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021”**.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 13 de mayo de 2022



Yenny Elisbith Huaman Peña
DNI N° 71232460



Joyce Alessandra Hernández Mori
DNI N° 72365961

Dedicatoria

A nuestros padres, por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento, sus sabios consejos, en todo este proceso para poder culminar satisfactoriamente la carrera de administración de empresas.

Los autores

Agradecimiento

A Mg. Wildoro Pinchi Daza, Director de la UGEL Mariscal Cáceres, por el apoyo brindado para poder acceder a la información y las facilidades brindadas para el desarrollo de la presente investigación.

A todo el personal de la UGEL Mariscal Cáceres, que han sido partícipes de la aplicación de la encuesta, a ellos nuestro agradecimiento infinito.

A los docentes de la Universidad Nacional de San Martín, Facultad de Ciencias Económicas carrera profesional de Administración, por todas sus enseñanzas brindadas para nuestra formación académica.

A todas las personas que han colaborado durante la etapa de procesamiento y análisis estadístico de la información.

Los autores

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	14
CAPÍTULO I.....	19
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	19
1.1. Antecedentes de la investigación	19
1.2. Bases teóricas.....	23
1.3. Definición de términos básicos	33
MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
2.1. Hipótesis	35
2.2. Sistema de variables.....	35
2.3. Tipo y nivel de investigación.....	38
2.4. Diseño de investigación	38
2.5. Población y muestra.....	38
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
2.8. Materiales y métodos	40
CAPÍTULO III	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1. Resultados objetivo específico 1.....	42
3.2. Resultados objetivo específico 2.....	44

3.3. Resultado específico 3	46
3.4. Resultado objetivo específico 4	48
3.5. Resultado objetivo específico 5	49
3.6. Resultado del objetivo general.....	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</i>	42
Tabla 2 <i>Nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</i>	44
Tabla 3 <i>Nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</i>	46
Tabla 4 <i>Nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</i>	48
Tabla 5 <i>Nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</i>	50
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad de las variables gestión directiva remota y desempeño laboral</i>	51

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021	42
Figura 2. Nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021	44
Figura 3. Nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021	46
Figura 4. Nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021	48
Figura 5. Nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021	50

Resumen

La tesis titulada “Gestión Directiva Remota y Desempeño Laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021”, investigación del tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, teniendo como población a los directores y sub directores de las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Mariscal Cáceres, el mismo que ascienden a un total de 278 directores, la muestra de 93 directores y sub directores, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, la contrastación de la hipótesis general empleando el sistema estadístico del rho de Spearman y las hipótesis específicas mediante estadísticos de tendencia central. Los resultados indican que el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente con un valor del 55.9%, la organización con el 53.8%, la dirección con 52.7% y el control de la gestión con el 68.9%. El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es regular con un valor de 52.7%. Se concluye que, la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es directa y significativa, donde el valor del Rho de Spearman de es 0.712 y una significancia igual a 0.00.

Palabras claves: Gestión directiva remota, desempeño laboral, institución educativa

Abstract

The thesis entitled “Remote Directive Management and Work Performance in Primary Educational Institutions of the UGEL Mariscal Cáceres, 2021”, is an applied research, with a descriptive correlational level, non-experimental, cross-sectional design, having as population the principals and assistant principals of the Primary Educational Institutions of the UGEL Mariscal Cáceres. The sample consisted of 93 principals and assistant principals, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument, the general hypothesis was contrasted using Spearman's rho statistical system and the specific hypotheses by means of central tendency statistics. The results indicate that the level of remote management planning in the Primary Educational Institutions of the UGEL Mariscal Cáceres, 2021, is deficient at 55.9%, organization at 53.8%, direction at 52.7% and management control at 68.9%. The level of job performance in the Primary Educational Institutions of the UGEL Mariscal Cáceres, 2021, is regular with a value of 52.7%. It is concluded that the relationship between remote management and work performance in Primary Educational Institutions of the UGEL Mariscal Cáceres, 2021, is direct and significant, where the value of Spearman's Rho is 0.712 and a significance equal to 0.00.

Keywords: remote management, work performance, educational institution.



Introducción

La gestión directiva como elemento de la gestión institucional en las instituciones educativas ha tenido un giro inesperado debido a las condiciones que ha impuesto la pandemia del covid, en donde, los estados del mundo al decretar inicialmente cuarentenas obligatorias y luego el desarrollo de clases no presenciales, ha obligado a que las formas de dirigir las instituciones han tenido que adaptarse, la misma que al desarrollarse la gestión de forma remota, los mecanismos de planificación, organización, puesta en marcha de las acciones operativas y el control, se tienen que desarrollar también remotamente, empleando para ello tecnologías virtuales, gran parte de este contenido no está disponible para todos los miembros de la comunidad educativa.

Antes de la pandemia, se decía que diseñar los planes operativos educativos tenía una baja intensidad como elemento de la gestión, y que el rol de los directivos no lograba articular la labor administrativa con el componente educativa de forma eficiente, creando muchas tensiones entre los trabajadores, que afectaban de forma directa la calidad educativa de los niños (BID, 2020; p.18), en tiempos de la pandemia, donde se ha adicionado a los aspectos de las relaciones interpersonales entre director y personal educativo, que esta se desarrolla por medios virtuales, en un escenario de tensión que causa esta enfermedad, este elemento, cabe señalar, es una cuestión directamente relacionada con el papel de liderazgo que debe desempeñar el director en la escuela. y según Nannyonjo et al. (2021), Más del 70% de los directores creen que su principal responsabilidad es el bienestar de los estudiantes y socios de la escuela, sin embargo, las herramientas con que cuentan como manuales y protocolos implementados por el estado son aún incipientes, donde la creatividad y la innovación han venido siendo el derrotero en estos tiempos.

En el ámbito peruano, si bien se han dado directivas y lineamientos de intervención para la gestión educativa en general, estas en el ámbito de las condiciones para el desarrollo de las acciones administrativas de relacionamiento entre quienes conforman la comunidad educativa no está presente, en especial aquellas condiciones que permitan a los directivos de la escuela poder implementar las acciones de relacionamiento y la formación de una clima organizacional adecuado que complemente la gestión pedagógica, de por sí, ya carente de muchas limitaciones; así Álvarez (2020), indica que en los tiempos actuales se

debe establecer y / o fortalecer el trabajo de comunicación para alinear los mensajes que se enviarán a las comunidades educativas, siguiendo las directivas de los entes rectores, caso contrario la crisis se seguirá agravando, mucho más en un escenario donde el trabajo remoto será tendencia que marcará la gestión educativa nacional.

Una de las limitantes que tienen los directivos de las instituciones educativas para desarrollar sus funciones en estos tiempos es la baja cobertura del internet, aun cuando “la Estrategia Nacional de las Tecnologías Digitales de la Educación Básica (2016 – 2021)”, planteaba como objetivos al 2020 los docentes estarán innovando con tecnologías digitales en escuelas adecuadamente equipadas; sin embargo tal como afirma el SUTEP (2020), el 79% de colegios públicos no cuenta con internet, de los cuales el 90% es de nivel primaria y el 73% es de nivel secundaria, y el 55% de docentes no poseen habilidades para el uso de tecnologías de información, y un estudio de Guardamino (2019), indica que las competencias de los directivos de las escuelas públicas del país en lo cognitivo alcanzan un 38% en valor óptimo y lo actitudinal de 34%, lo que hace más difícil no solo cumplir con las aspectos pedagógicos, sino con el seguimiento administrativo de las condiciones para el desarrollo del desempeño docente.

Como parte del proceso gerencial de los directivos de las escuelas del país, el “Ministerio de Educación” a partir del año 2012 ha implementado el “Programa del Buen Desempeño Directivo”: Directivos construyendo escuela, menciona que las habilidades a desarrollar deben centrarse en gestionar el proceso de aprendizaje, mejorar la democracia y la convivencia intercultural y conectar las escuelas con las familias y las comunidades locales, sin embargo Mena (2017), indica que en el tema de los conflictos entre los docentes y los directores basados en un clima organizacional adecuado ha persistido, donde el número de casos de denuncias por malos tratos directivos y el bajo rendimiento y los factores de bajo desempeño laboral del docente no ha disminuido en los últimos años, sino más bien se ha incrementado en un 37%.

En ámbito de las escuelas del nivel primario de la Ugel Mariscal Cáceres, quienes desde el año 2020 vienen desarrollando sus actividades remotamente, el problema para los directores de los centros educativos es que no existen protocolos de intervención para monitorear las actividades planificadas, a la que se suma que las herramientas para el control del cumplimiento académico no se puede efectuar de forma eficiente, pues las

plataformas virtuales que se emplean en muchos de los casos se limitan al uso del WhatsApp o las llamadas telefónicas, por tanto los elementos de la planificación no se pueden estructurar de forma participativa, el clima organizacional no puede ser monitoreado, y los factores del desempeño laboral en menor medida aun, condiciones que la presente investigación plantea identificarlas y encontrar el nivel de relación entre las funciones directivas y el desempeño laboral.

Así el problema de la investigación es:

Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?

Problemas específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?
- b. ¿Cuál es el nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?
- c. ¿Cuál es el nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?
- d. ¿Cuál es el nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?
- e. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?

La investigación se justificó por las razones siguientes:

La investigación se sustentó en que los conceptos de ambas variables se sometieron a la contrastación en la realidad objetiva de un conjunto de instituciones del campo educativo gubernamental, como son las escuelas primarias, donde a partir de las teorías de las ciencias administrativas se pudo verificar su coherencia doctrinal y teórica y presentando nuevos conceptos que coadyuven a acrecentar los conceptos ya existentes.

Practica

La investigación tuvo una utilidad práctica sobre los directores de las instituciones educativas del nivel primario y sobre ello a toda la gestión educativa especialmente desde el componente administrativo que ello implica, que sirva a los decisores para la adopción de medidas de mejora en el campo de la gestión directiva y el desempeño laboral

Social

La administración de la educación se constituye de forma complementaria con las capacidades de la enseñanza aprendizaje en los factores clave para el logro de una educación con calidad, de ahí que analizar los problemas asociados a la gestión directiva y el desempeño laboral, permitió que esta sea una fuente para tener niños y niñas con aprendizajes de excelencia, mucho más en estos tiempos de la pandemia, donde el trabajo remoto implica una adaptación constante a los escenarios que impone esta enfermedad.

Por conveniencia

Es conveniente el desarrollo de la investigación, pues los resultados son de utilidad para la comunidad educativa en general, pero de forma específica a los directivos institucionales de las escuelas primarias de Mariscal Cáceres, como elementos para plantear cambios que tomen en consideración la realidad por la que atraviesan las escuelas y sobre ello se definan procesos de mejora y adaptación de procesos desde una óptica de la administración como ciencia.

Por su utilidad metodológica

Se justifica porque las técnicas, instrumentos y métodos que se plantearon ser empleados para la consecución de los objetivos de la investigación, fueron validados de forma previa por profesionales conocedores del tema administrativo gubernamental, y luego con ello corroborar su pertinencia para investigaciones correlacionales descriptivas desde un enfoque de la administración, y posteriormente puedan servir de consulta académica y científica para ser empleados en futuras investigaciones.

Los objetivos que se plantearon son:

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Objetivos específicos

- a. Identificar el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021
- b. Identificar el nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021
- c. Identificar el nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

- d. Identificar el nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021
- e. Identificar el nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

El alcance del estudio se limita a las instituciones de educación básica UGEL Mariscal Cáceres, una de las limitaciones del estudio es el marco temporal, el estudio se realizó en el año 2021, por lo que toda la información analizada corresponde única y exclusivamente en el tiempo. Durante este período, otra limitación es el espacio, ya que sus elementos son la administración y ejecución remota de la institución de educación primaria de Ugel Mariscal Cáceres. La recolección de información se realizó mediante cuestionarios que se estructuraron en base a variables, dimensiones e indicadores.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Internacional:

Domingo (2018), “*Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico*” (artículo científico) Revista Mexicana de Investigación Educativa, México. En sus conclusiones detalla que, la burocracia y el comportamiento desigual se han vuelto comunes, y cada escuela debe tomar decisiones diferentes de forma independiente, que deben formularse en proyectos de acción colectiva liderados por equipos directivos. Al mismo tiempo, la autonomía requiere una contabilidad responsable de los resultados obtenidos, lo cual es difícil y complejo, pero es la única forma de lograr una gestión de la calidad. Hay pocas esperanzas de reformas externas, pero no podemos confiar demasiado en el compromiso personal de todos los docentes, las mejoras sólo se pueden lograr en cada escuela, a través del contexto de gestión, el liderazgo directivo debe formular la nueva cultura del cambio. La gestión del aprendizaje o formación es muy útil para promover la mejora porque no basta con recoger buenos consejos de otros entornos y de una organización burocrática a otra para facilitar el aprendizaje, es necesario transformar el entorno y mejorar el aprendizaje en dicho entorno al mismo tiempo. Permiten la interacción, el compromiso y el aprendizaje mutuo entre todos. Cambiar la cultura profesional involucra modificar las funciones y modelo, replantear espacios de trabajo, inserción educativa a los docentes, manejo de pedagogía.

Donoso y Benavides (2018), “Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas” (artículo científico) Revista Brasileira de Educação, en sus conclusiones detallan que: Las prácticas de gestión de los equipos directivos de las escuelas públicas chilenas están estrechamente relacionadas con las funciones individuales que exige la normativa vigente y, en segundo lugar, con el trabajo en equipo. Esto se debe a que los métodos y herramientas de apoyo a la gestión se centran casi exclusivamente en el rol del director, incluso si los objetivos están vinculados a otros miembros de la organización. En este nivel, está lejos de una “liderazgo distribuido”, en el sentido de que existen prácticas profundamente arraigadas reforzadas por la visión autoritaria que domina el campo, lo que hace mucho más difícil la transición a nuevas propuestas de gestión.

Además, la falta de desarrollo teórico sobre este tema en el caso de Chile pone demasiado énfasis en el rol del director como líder escolar, y si bien se reconoce la importancia de los equipos de gestión y el trabajo conjunto, su alcance va más allá de su rol. En este nivel, existe un problema fundamental de “confianza relacional” planteado por varios autores como un elemento clave a introducir en la práctica de los equipos directivos y docentes, que dificulta el liderazgo pedagógico comprometido por parte de los actores docentes clave. También es claro que hay poco espacio para el análisis detallado, la reflexión y el fortalecimiento de las competencias de los docentes en las actividades pedagógicas diarias, que son consideradas el factor principal para mejorar y fortalecer la gestión escolar.

Maureira (2018), “*Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*” (Artículo científico) Revista Educación de la Universidad de Costa Rica, concluyen que; de hecho el liderazgo escolar es casi exclusivamente responsabilidad del director, centrándose principalmente en los elementos burocráticos administrativos más que en los elementos inspiradores y motivadores, donde los distintos enfoques están ausentes desde la estructuración de la visión, enmarcados a un liderazgo directivo pedagógico y curricular, no formando parte las competencias de liderazgo para unificar la acción productora de los docentes desde los componentes de la empatía y la generación de un clima organizacional adecuado. Debido a la alta complejidad y naturaleza de la tarea del director, ésta se reduce y enfoca desde la perspectiva gerencial del director de manera unificada, más que desde el proceso de influencia colectiva según la importancia del programa educativo o dividiendo los roles gerenciales (director, coordinador, docentes, líderes estudiantiles) o resumidos a través del equipo directivo. Asimismo, desde una perspectiva más interactiva, dinámica y holística, el nivel de confianza organizacional está en su punto más alto, y la práctica del liderazgo compartido se convierte en una característica de la cultura organizacional, donde el liderazgo formal e informal interactúan e influyen de forma natural; condiciones y niveles de capacidad para motivar a los centros de aprendizaje a lograr una mejora sostenible.

A nivel nacional

Sardón (2018), “*Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*” (artículo científico). En sus conclusiones detalla que; El liderazgo transformador del director se correlaciona positivamente con la gestión escolar de las

instituciones educativas a través de cinco dimensiones, las cuales se expresan como seis compromisos de liderazgo, y según los resultados de pruebas estadísticas, $r=0.681$. Además, el 48 % de los docentes cree que el personal directivo tiene buenas habilidades de liderazgo transformacional. Según la dimensión liderazgo transformacional del liderazgo escolar se encontró relación significativa: Motivación $r = 0,492$; esto se reflejó en los directores que expresaron visiones carismáticas que involucraron a los maestros e influyeron en el liderazgo escolar. Estimulación intelectual $r=0,72$; se manifiesta promoviendo la creatividad y el pensamiento innovador de los docentes. Efecto idealizado $r = 0,59$; gracias a la ética e integridad moral demostrada por el director, es admirado, respetado y fuente de confianza. Consideración individualizada $r = 0,62$; fue impulsado por un enfoque en el avance docente. Además del adecuado desempeño del director $r=0.534$, se observó cada vez que se tuvo en cuenta la realidad y contexto del colegio antes de proponer algún cambio, generando así relaciones interpersonales apropiadas para la comunicación. Por tanto, estas cinco dimensiones influyen en el cumplimiento de las responsabilidades de liderazgo escolar.

Meza, Torres y Mamani (2021), “*Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú*” (artículo científico). Concluyen que, hubo una “correlación directa y significativa entre las variables de liderazgo educativo y el desempeño docente ($r = ,623$, $p < 0,05$), así como entre las dimensiones de liderazgo institucional ($r = ,523$, $p < ,05$) y liderazgo docente ($r = ,499$, $p < 0,05$), administración ($r = 0,611$, $p < 0,05$) y gestión comunitaria ($r = 0,514$, $p < 0,05$)”. Entendido como el fortalecimiento de los programas educativos y el enriquecimiento de los procesos educativos para satisfacer las necesidades educativas locales y regionales, es un factor crucial para explicar su nivel de desempeño de los maestros de primaria en Puno durante la pandemia de COVID-19.

Chávez y Olivos (2020), “*Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2019*”. (tesis de maestría). Presentan como conclusiones que; la gestión educativa al relacionarse con el desempeño docente en el nivel secundaria, la correlación de Spearman es $Rho = 0.877$, nivel de significancia $p = 0.000$, menos del 5% ($p < 0.05$) es un alto grado de asociación. El 63,5% de los docentes cree que el nivel de liderazgo pedagógico es medio, el 28,8% cree que el nivel de liderazgo pedagógico es malo y el 7,7% de los docentes cree que el nivel de liderazgo pedagógico es bueno;

encontró que I.E. el modelo de gestión de la formación docente de secundaria se sitúa dentro del nivel normal (63,5%). El 50,0% de desempeño pedagógico de los docentes se encuentra en un nivel promedio, el 36,5% del desempeño laboral pedagógico de los docentes se encuentra en un nivel alto y el 13,5% del desempeño laboral pedagógico de los docentes se encuentra en un nivel bajo, lo que determina que I.E. el desempeño docente de los profesores de secundaria se encuentra en un nivel medio. "Excelente" se encuentra en el nivel medio (50,0%).

A nivel regional y local

Álvarez, Fasanando y Tapullima (2019), “*Gestión estratégica y la calidad educativa en la institución Educativa Nuestra Señora de la paz SAC, ciudad de Tarapoto año 2019*” (tesis de pregrado). En sus conclusiones detalla que, “la relación entre la gestión estratégica y la calidad educativa en la institución, con una significancia bilateral menor a 0.05 y un nivel de correlación de 0.692. Asimismo, el cálculo del coeficiente de determinación muestra que la gestión estratégica influye en un 48% en la calidad de la educación”. Los resultados mostraron que la gestión estratégica era mundana en un 61% debido a la falta de una base educativa plenamente desarrollada para la carrera, organización, administración y compromiso social. Sin embargo, los líderes institucionales a menudo establecen estándares para abordar decisivamente sus inquietudes y mantener un buen ambiente de estudio. En cuanto a la calidad de la enseñanza en la institución, al no haberse implementado mejoras en las aulas de informática, la calidad de la enseñanza en la institución es 44% normal, sin embargo, se mantiene la buena comunicación y el aprendizaje de los estudiantes.

Torres (2017), “*Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017*”. Concluyen que; La Gestión pedagógica del director está íntimamente relacionado con el desempeño educativo de la institución educativa; este resultado es obvio porque el alfa (Sig.) es menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula; El chi-cuadrado de Pearson (115.311) es 16 grados de libertad mayor que el chi-cuadrado tabular (26.296) y está dentro del rango de probabilidad de rechazo, por lo que rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y asumimos que la variable es la variable dependiente. Existe una relación significativa entre I.E. gestión de instrucción del director y gestión del proceso de instrucción para el desempeño educativo. En 2017 el alfa (Sig.) fue menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula; El chi-cuadrado de Pearson (68,734) era 16

grados de libertad más alto que el chi-cuadrado tabular (26,296) y estaba en la región de probabilidad de rechazo. Por lo tanto, utilizamos un 95% de confianza para rechazar la hipótesis nula y suponer que las variables están correlacionadas.

Flores (2017), “*Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*”, en conclusión se determinó la relación entre gestión educativa y desempeño pedagógico; reportando que es significativa; ya que muestra que el cuadrado de la fórmula estadística Chí es (45,063), el cual es mayor que la tabla Chí (12,592) con 6 grados de libertad, indicando que las variables están relacionadas; esto significa que depende del nivel de liderazgo del director para que los docentes puedan hacer bien el trabajo docente..

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Gestión directiva

Concepto

“Acciones encaminadas a la consecución de los objetivos y propósitos de una entidad que nace de un ejercicio propio de la administración y se enfoca en facilitar la coordinación de una organización” (Mirando, 2018; p.12)

Actividades del equipo directivo, que dirige y controla todas las actividades lectoras y de ocio, se centran en la calidad del trabajo y el éxito de la enseñanza del centro y las relaciones con la comunidad educativa (Álvarez, 2003; p.45)

Procesos que entrelazan el ser y el hacer, liderando procesos que transversalizan los planos convivencial, administrativo y académico, de acuerdo con las funciones que tiene asignadas, incluye la planificación, evaluación y control de todos los procesos que se desarrollan en la institución, en función de sus características, y promueve su desarrollo efectivo y eficiente (Lana, 2014; p.67)

Acciones tomadas por los directivos para crear condiciones favorables para “pronosticar, organizar, coordinar, controlar, monitorear y seguir los procesos que tienen lugar durante la ejecución de proyectos y actividades”, racionalizando el uso de los recursos humanos, materiales y financieros en respuesta a las metas fijadas (Amarante, 2018; p.45)

Importancia de la gestión directiva

Su importancia es que ayuda a seguir de cerca la visión institucional, monitorea las acciones tomadas, permite ajustar la estrategia y la necesidad de enfocarse en las diferentes áreas involucradas en cada proceso, explica y afina el contexto, orienta la gestión de la organización (Ganga y Navarrete, 2014, p. 78).

Además, posibilita el logro de metas de mejora colectiva y todo lo relacionado con la visión institucional a partir de la cooperación de equipos directivos que se responsabilizan del logro de la misión, visión y objetivos de la institución y donde contribuyen al proceso y procedimientos (Garbanzo y Orozco, 2016, p.52).

Una gestión directiva es importante pues incluye una comunicación activa para poder monitorear el proceso, que tiene como objetivo fortalecer la implementación y supervisión de los planes, proyectos, programas y programas de carácter profesional, administrativo y coexistentes de la unidad estructural, que se llevan a cabo en beneficio de estudiantes y su formación integral (Ganga y Navarrete, 2014, p. 78).

Es importante que los directivos vigilen de cerca el horizonte institucional, monitoreen las actividades relevantes, ajusten las estrategias cuando sea necesario y se centren en las diferentes áreas involucradas en el proceso, teniendo en cuenta las interpretaciones y los valores contextuales. Tareas de aprendizaje que controlan la enseñanza y el aprendizaje (Ganga y Navarrete, 2014, p. 78).

Desde una práctica pedagógica y administrativa, la gestión del día a día es importante para quienes la realizan, porque ayuda a seguir el horizonte institucional, monitorea las acciones tomadas, permite recalibrar estrategias y enfocar fuerzas. en varios campos. involucrados en cada proceso, explicar y desarrollar el contexto para guiar la gestión de la organización (Ganga y Navarrete, 2014, p. 78).

Características de la gestión directiva en instituciones educativas

Mirando (2018), define lo siguiente:

Se definen por características antropológicas y reconocen la humanidad de la persona y el crecimiento total de la persona formada en la escuela. Esta forma de liderazgo se

diferencia del liderazgo en general en que su objetivo es desarrollar plenamente a los ciudadanos en sus vidas, en el mundo y como personas en sus esfuerzos por contribuir al desarrollo de la sociedad. Entre estas características también se encuentra la comprensión de la administración y la gestión como actividades diseñadas por el hombre, que dirigen las habilidades humanas en la gestión y utilización de materiales y recursos materiales. Asumir responsabilidades institucionales, incluido el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la apertura a la innovación, la comprensión clara del contexto humano y social, la capacidad de escuchar y resolver conflictos, la búsqueda e implementación de intereses comunes.

Habilidades directivas desde el liderazgo organizacional

Las habilidades directivas de quien ejerce una gestión institucional en una entidad educativa debe caracterizarse por

- a. **Motivación inspiradora:** “implica comunicar visiones trascendentales; una visión que expresa las aspiraciones y los propósitos fundamentales haciendo un llamado a las emociones y mentes de las personas” (Ganga y Navarrete, 2014; p.76).
- b. **Estimulación intelectual:** “centrada en una permanente animación por cambio y potenciación del mayor esfuerzo en las personas; para fomentar la creatividad e innovación con el objetivo de cumplir la visión institucional, sin juzgar los aportes por ser distintos a los del líder” (Ganga y Navarrete, 2014; p.76).
- c. **Influencia idealizada:** “permite actuar ampliamente y tiene confianza e influencia entre sus colegas; se caracteriza por la confianza, la lealtad y el compromiso, la honestidad, la honestidad y la forma unánime”(García, Pantoja y Duque, 2011).
- d. **Consideración individualizada:** centrarse en el desempeño docente y las necesidades de crecimiento. Esto se evidencia en un comportamiento de apoyo y buenas actitudes personales, siempre que todos en la organización sean tratados de acuerdo a sus capacidades y/o necesidades. Sumado a esto, un adecuado desempeño de los directivos también se refleja en la capacidad de adaptación y adaptación al cambio. comunicación interpersonal (Ganga y Navarrete, 2014; p.78).
- e. **Comunicación efectiva:** se debe intentar crear un equipo que sepa comunicarse eficazmente, expresar bien las ideas y crear un diálogo rico entre los diferentes socios, mejorar las relaciones personales en la organización y promover la consecución de objetivos. Para lograr una comunicación verbal y no verbal eficaz en el equipo, es necesario animar a los compañeros a aprender y entrenar la escucha

empática, la capacidad de contar historias, la confianza en uno mismo, la persuasión y la capacidad de expresarse en grupo.

- f. **Liderazgo y gestión:** aprender a liderar y gestionar es una habilidad que cada miembro debe tener para construir un equipo de alto rendimiento. De esta manera, fortalecerán sus talentos y desarrollarán habilidades de gestión que les permitan adaptarse a diferentes situaciones de colaboradores y directivos; Motivar, comunicar, supervisar, controlar y liderar, con o sin alguien a cargo.
- g. **Adaptación a nuevas tecnologías:** Las iniciativas de transformación digital fracasan porque los directivos no reconocen que el éxito del proceso depende de las personas involucradas. Asimismo, las habilidades blandas relacionadas con la adaptación al cambio, las nuevas tecnologías y las nuevas formas de hacer las cosas son clave para el éxito de la administración escolar, y es crucial que estas habilidades vayan de la mano del desarrollo digital.

Teorías de la gestión administrativa en la educación

Son diversas las teorías que se plantean para sustentar el tipo de gestión administrativa en el campo educativo, siendo estas:

a. Teoría clásica de la administración

Esta teoría enfatiza en “la dimensión institucional del sistema educativo, se orienta por las expectativas, normas y reglamentos burocráticos, la organización educativa está concebida estructuralmente como un sistema cerrado de funciones o papeles a los cuales corresponden derechos y deberes institucionales” (Sander, 2016; p.189).

“Las funciones o papeles se definen en términos de las expectativas o conceptos previos que las personas que se encuentran dentro de la organización educativa o fuera de ella esperan de quienes las desempeñan” (Ramírez, 2012; p.34).

Señala que estos esfuerzos están encaminados al cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de las instituciones educativas para mantener el sistema educativo existente; otra característica es la designación de puestos de acuerdo a la jerarquía que se trata en la organización (Sander, 2016; p.189).

Carrasco (2002; p.54), reconociendo que las funciones administrativas antes mencionadas en el campo de la educación se relacionan con la siguiente racionalidad; pronóstico; entero; unidad; posibilidad; flexibilidad; objetividad y orden. Los principios básicos de la teoría forman los criterios y pilares básicos que guían la proyección y desarrollo de todo el trabajo de las instituciones educativas con

la dirección y finalidad de alcanzar las metas y objetivos fijados en los planes de desarrollo educativo de las instituciones, los cuales están directamente relacionados. a los principales objetivos del país y a los esfuerzos públicos y financieros de la nación

b. Teoría de la perspectiva estratégica de la educación

“Gestión de la educación se inicia con los procesos de descentralización; la actividad de gestión transita de la gestión del sistema en su conjunto, a la gestión de un sistema que está compuesto por distintas entidades con distintos niveles de competencia de gestión” (Casassus, 2000, p. 7)

La gestión educativa, debido a los cambios en la estructura del sistema, subordinada a actividades exclusivas de la cima del sistema, se ha convertido en una actividad que se desarrolla en todo el sistema y se ubica en la base del sistema, que es la escuela. considera necesario tener en cuenta los cambios actuales, la competencia, la globalización y el proceso de creación de conocimiento; las instituciones educativas no dudarán en abrir sus programas y proponer líderes capaces de cambiar mentalidades e introducir innovaciones; hacer de la escuela una organización de aprendizaje (Casassus, 2000, p. 7)

c. Teoría de la perspectiva humanística de la educación

Esta teoría propone la gestión general, que es un derivado conceptual de la teoría de la gestión psicosociológica aplicada en la gestión educativa. “Una perspectiva humanista examina simultánea o alternativamente los aspectos sociológicos y psicológicos del sistema educativo y sus escuelas”. Interacciones entre instituciones e individuos, entre roles y personalidades, entre expectativas, necesidades y actitudes personales, en las que las instituciones educativas son vistas como un sistema abierto (Sander, 2016; p.212).

Con base en esta teoría, la competitividad debe satisfacer las necesidades de transformación social y económica de un país, por lo que las estrategias y políticas educativas deben formularse junto con las políticas nacionales para promover la equidad social y la igualdad social. Sólo un sistema educativo de este tipo puede contribuir al desarrollo del capital humano necesario (Garbanzo y Orozco, 2016; p.68).

Dimensiones de la gestión directiva

Desde los elementos clásicos de la administración esta puede ser agrupada desde la planificación, organización, dirección y control, lo que, desde una perspectiva del trabajo remoto en la dirección de una entidad educativa, se desarrolla sobre la base del soporte de tecnologías de la información y los lineamientos que establece el sector para un mejor desarrollo de la gestión de la escuela, tanto en lo académico como administrativo (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.56).

a. La planificación educativa

Comprende desarrollar el planeamiento plasmado en el Plan Educativo Institucional, en donde se prioriza el modelo educativo a emplear sobre la base de las potencialidades y herramientas con que se cuenta; las metas educativas a alcanzar, los procesos de capacitación docente, la definición de los recursos necesarios para lograrlo (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.56).

Esta formulación debe ser efectuada con participación de los docentes, personal administrativo, padres de familia y alumnado, a la cual se pueden incorporar autoridades y líderes locales (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.56).

En tiempos remotos, implica definir los medios digitales para su desarrollo, siendo esta una limitante para lugares donde la cobertura de internet no es la óptima o incluso cuando esta exista no está alcance de todos los actores (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.56).

b. La organización educativa

Comprende desarrollar acciones para la dotación de materiales, insumos y equipos para que los actores institucionales (administrativos y docentes) cumplan con su labor de enseñanza aprendizaje hacia los niños, los que puede partir de efectuar un dimensionamiento de la entidad para albergar estudiantes, la dotación de docentes en función del número de alumnos; la definición de funciones y roles de administrativos para apoyar la actividad educativa (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

También implica organizar los criterios para atender emergencias relacionadas con la salud de los integrantes de la comunidad educativa, donde se establecen protocolos de intervención y comunicación, incluye también las acciones de coordinación con la autoridad provincial y regional educativa para atender los requerimientos de la escuela, en cuanto a dotación de material educativo y equipos informáticos,

incluyendo los programas educativos que deben implementarse (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

c. La dirección educativa

Corresponde al acompañamiento del director en las acciones pedagógicas que los docentes desarrollan, brindando el soporte necesario para que se cumplan las acciones programadas, pero a la vez se incluyen la calidad de los procesos desde el punto de vista de crear un entorno social que facilite tener una comunidad educativa cohesionada y comprometida con su labor (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

También es necesario que el director asuma un rol de liderazgo, el mismo que debe ser aplicado con empatía, asertividad y capacidad para recoger expectativas y necesidades, planteando a su vez un proceso de retroalimentación (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

En esta etapa también el directivo debe implementar y promover espacios de capacitación tendientes a mejorar las habilidades en el manejo de las TICs, y criterios de comunicación en medios informáticos, debiendo emplear recursos y habilidades propias, de otros profesionales o a través de las instancias del nivel superior (UGEL y DRE) (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57)

d. El control educativo

Corresponde desarrollar las actividades de verificación de cumplimiento, sobre la base de las metas programadas, a la vez la capacidad directiva para plantear procesos de mejora sobre los criterios recogidos en los controles que efectúa (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

El accionar directivo no solo debe buscar medir el cumplimiento de acciones desde un punto de vista de eficacia de los hechos, sino también la calidad de los hechos, los que en tiempos de pandemia por el trabajo remoto que se emplea debe tener consideraciones especiales (Meza, Torres y Mamani, 2020; p.57).

1.2.2. Desempeño laboral

Concepto

“Medición de las actividades ejecutadas por el trabajador para la obtención de las metas en una organización en tiempo determinado, siendo los resultados de las actividades verificables y cuantificables, y otras que se infieren a partir de ellas” (D’Vicente, 2018; p.23).

La forma en que cada miembro de la unidad constitutiva lleva a cabo efectivamente sus tareas para lograr resultados comunes regidos por reglas básicas predeterminadas; por tanto, significa el adecuado desempeño de las funciones asignadas a los empleados de la unidad estructural (Davis y Newtrons, 2018; p.13).

El elemento de calidad en el trabajo que cada miembro de una organización realiza como parte de un todo utilizando sus habilidades individuales (que pueden ser técnicas o interpersonales), cuyos resultados tienen un impacto directo en los objetivos organizacionales (Galit, 2016; p.19).

Es una evaluación de las capacidades demostradas del empleado en el desempeño de las funciones que le asignan, es decir, es una evaluación individualizada de los esfuerzos realizados, igualmente de acuerdo con los factores de calidad de los productos o servicios de la empresa (Pagès, 2016; p.17).

Mide los resultados laborales y la forma en que el empleado se comporta en el desempeño de las funciones y tareas determinadas por su puesto en la organización, mostrando así su idoneidad para el puesto (Diez, 2018; p.13).

Esto no sólo se refiere a evaluar la calidad del producto de trabajo del trabajador desde una perspectiva técnica, sino que también incluye evaluar sus relaciones interpersonales con compañeros y usuarios (Robbins y Coutler, 2013; p.98).

Teorías del desempeño laboral

a. Teoría del desempeño contextual

Afirma que el desempeño de los empleados no se limita al desempeño de la tarea, sino que involucra factores emocionales como la disponibilidad o el deseo de completar el trabajo, el esfuerzo extra asociado con el trabajo, el grado de compromiso y cooperación, la internalización responsable, reglas y procedimientos para confirmar que el ambiente proporciona la calidad requerida para el desempeño (JPC, 2017; p.129).

b. Teoría de las conductas cívicas organizacionales

Esto sugiere que las actitudes y comportamientos individuales de desempeño laboral son discrecionales, no forman parte de un respaldo claro o inmediato a la

estructura laboral formal, se ajustan a las configuraciones elegidas individualmente por el trabajador y van más allá de los requisitos de la estructura laboral. Por tanto, es una cualidad interpersonal basada en las actitudes y procedimientos de los empleados hacia el trabajo (JPC, 2017; P.129).

c. Teoría del desempeño adaptativo

Capacidad de los colaboradores para adaptar su comportamiento a los cambios y/o adaptar los recursos disponibles (como tecnología o procesos) para aumentar el control sobre el sistema y aumentar la productividad de primer nivel no solo para los individuos sino también para las organizaciones en conjunto (Pagès, 2016; p.32).

d. Teoría de las demandas y recursos laborales

Afirma que cuando se satisfacen las necesidades de los empleados y los recursos proporcionados por la organización actúan como catalizador de su trabajo, están en mejores condiciones de realizar su potencial. Estos componentes se deben a que la satisfacción de los empleados reduce el estrés laboral y aumenta la motivación. Existe una relación recíproca entre las partes (Galit, 2016, p.39).

e. Teoría de la equidad

Explica que el desempeño laboral está influenciado por las percepciones de los empleadores sobre el trato a los empleados, un criterio con un enfoque subjetivo donde la justicia y razonabilidad de los beneficios se juzgan junto con otros en el mismo trabajo. La tarea no es la misma para todos los que realizan la evaluación (Pagès, 2016; p.35).

El desempeño laboral en sector educativo

En el sector público peruano el desempeño laboral forma parte del “Subsistema de Gestión del Rendimiento” aprobado mediante la “RPE N° 000068-2020-SERVIR-PE” conforme a la Ley N°. 30057, “Ley del Servicio Civil”, establece que la gestión del rendimiento es el proceso mediante el cual se evalúa el desempeño con el propósito de estimular el rendimiento y compromiso de calidad del servidor civil. “En este proceso de evaluación se debe identificar y reconocer los aportes dados por los trabajadores hacia el cumplimiento

de las metas institucionales sobre la base de las necesidades requeridas de acuerdo al perfil del puesto que les han sido asignadas” (SERVIR, 2018; p.21).

Por su parte la “Ley de Carrera Pública Magisterial” con respecto al desempeño docente, menciona tres áreas:

- a. Gestión Pedagógica: *“Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la Institución Educativa y en la comunidad, como a los que realizan orientación y consejería estudiantil, coordinación, jefatura, asesoría y formación entre pares”* (Art. 8 Ley N° 29062).
- b. Gestión Institucional: *“Comprende a los profesores en ejercicio de dirección y subdirección, responsables de la planificación, supervisión, evaluación y conducción de la gestión institucional. Se puede ingresar al área de gestión institucional a partir del II Nivel de la Carrera Pública Magisterial. Incluye, también, a los especialistas en educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada”* (Art. 8 Ley N° 29062).
- c. Investigación: *“Comprende a los profesores que realizan funciones de diseño y evaluación de proyectos de innovación, experimentación e investigación educativa”* (Art. 8 Ley N° 29062).

Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral se agrupa de diferentes maneras, una de las cuales es la agrupación propuesta por (Palmar et al., 2014; p. 78), que tiene en cuenta criterios competenciales para su logro, como actitud, programa y cognición. Propuso otro modelo, planteando que el desempeño del trabajo debe agruparse según las etapas del proceso productivo, como la planificación, la ejecución del proceso, el resultado de las intervenciones y sus efectos (Martínez, 2019; p. 72). Desde la perspectiva de la psicología del trabajo, se pueden agrupar en elementos como “la motivación, la responsabilidad, el liderazgo y el trabajo en equipo, la formación y el desarrollo personal frente a las metas y objetivos de la entidad” (Vargas, 2020; p. 67). Discutiremos esto en la sección Está aceptado. en este estudio.

a. La dimensión motivación

Conjunto de elementos actitudinales que se relacionan con el desarrollo de las tareas delegadas y por tanto tienen un mayor impacto en el desempeño, pero que no representan la evaluación de la organización en su conjunto. Las mediciones

incluyen la capacidad de fomentar enfoques creativos, iniciativa para completar actividades dentro de un plazo manejable, evaluación del clima organizacional y mayores niveles de cumplimiento (Vargas, 2020; p.67).

b. La dimensión responsabilidad

“Relacionada a los estándares de calidad que la entidad produce o presta, siendo los indicadores que lo conforman la evaluación del cumplimiento de las tareas encomendadas, la calidad de las tareas realizadas, el desarrollo del trabajo de forma ordenada y metódica” (Vargas, 2020; p.69).

c. Liderazgo y el trabajo en equipo

Refleja la relación interpersonal entre empleados y gerentes, y sus indicadores son la capacidad de anticipar problemas, la capacidad de resolución de problemas, el respeto entre empleados y gerentes, los impulsos más elevados del potencial humano y las ideas transversales (Vargas, 2020; p.69).

d. Formación y desarrollo personal

Está relacionado con las habilidades empresariales de cada colaborador, y sus indicadores son preparación para el trabajo institucional, fomento de la educación institucional, fomento del trabajo como logro personal y profesional y aplicación de conocimientos para el logro de metas (Vargas, 2020; p.69).

1.3. Definición de términos básicos

Desempeño laboral: Mide las actividades que los empleados realizan durante un período de tiempo para lograr las metas organizacionales, los resultados de las actividades son verificables y cuantificables, y otros resultados se derivan de ellos (D’Vicente, 2018; p.23).

Director: “Profesional a quien se le encarga la gestión de una entidad educativa” (Ley N° 29062).

Liderazgo: “El proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros del equipo”. En esta secuencia, el liderazgo se define como el proceso de ayudar a otros a trabajar emocionalmente hacia metas específicas, es decir, es un comportamiento esencial para el éxito de una organización y sus empleados (Davis y Newstron, 2018; p.103).

Personal administrativo: “Trabajador, profesional o no, que desarrolla labores en una entidad educativa, y sirve de soporte a las acciones pedagógicas” (Ley N° 29062).

Productividad: Un indicador que refleja el uso de recursos económicos en la producción de bienes y servicios. Es decir, existe una correlación entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados, teniendo en cuenta los recursos humanos, capital, etc. (Martínez, 2019; p.89).

Profesor: “Profesional o quien haga sus veces que al amparo de la Ley de Educación desempeña labores de enseñanza aprendizaje en el aula” (Ley N° 29062).

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local, como estructura a nivel provincial del sistema educativo, dependen de la “Dirección Regional de Educación”, teniendo funciones administrativas y pedagógicas (Ley N° 29062).

Trabajo remoto: Actividades labores que se desempeñan desde el domicilio, sin necesidad de acudir al centro laboral, empleando mecanismos de la tecnología de la información (Mirando, 2018; p.12).

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: La relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es directa y significativa

Hipótesis específicas

H1: El nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas, es deficiente.

H2: El nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas, es deficiente.

H3: El nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas, es deficiente.

H4: El nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas, es deficiente.

H5: El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas, es deficiente.

2.2. Sistema de variables

V. independiente: Gestión directiva remota

V. dependiente: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva remota	“Conjunto de acciones encaminadas a la consecución de los objetivos y propósitos de una entidad que nace de un ejercicio propio de la administración y se enfoca en facilitar la coordinación de una organización, como una tarea se ejerce dentro contexto interno y fuera de la institución (contexto externo), empleando tecnologías de la información” (Mirando, 2018; p.12)	Determinación de la gestión educativa remota en las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Mariscal Cáceres, medidos a través de un cuestionario de encuesta	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Definición del modelo educativo - Definición de metas educativas - Determinación del plan de capacitación - Identificación de recursos para implementar plan - Formulación participativa del plan 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Dotación de materiales, insumos y equipos al personal - Dimensionamiento de la entidad para albergar alumnos - Definición de roles de cada trabajador - Definición de criterios para atender emergencias sanitarias 	Ordinal
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento pedagógico - Monitoreo de los procesos institucionales - Rol de liderazgo del director - Clima organizacional de la escuela - Facilidad para resolver conflictos - Implementación de planes de capacitación 	Ordinal
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de cumplimiento de metas - Planeamiento de procesos de mejora - Medición de la calidad de los procesos 	Ordinal

Desempeño laboral	“Medición de las actividades ejecutadas por el trabajador para la obtención de las metas en una organización en tiempo determinado, siendo los resultados de las actividades verificables y cuantificables, y otras que se infieren a partir de ellas” (D’Vicente, 2018; p.23)	Medición del desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones educativas el nivel primario de la UGEL Mariscal Cáceres desde las dimensiones de motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal, medido mediante un cuestionario de encuestas	Motivación	“Impulso a planteamiento de ideas creativas, iniciativa para realización de actividades en tiempos indicados, clima organizacional y promoción por niveles de cumplimiento”	Ordinal
			Responsabilidad	“Cumplimiento de tareas encomendadas, calidad de las tareas encomendadas, trabajo ordenado y metódico, diferenciación de responsabilidades, alineamiento a la misión institucional”	Ordinal
			Liderazgo y trabajo en equipo	“Anticipación ante los problemas, capacidad para resolver problemas, respeto entre trabajadores y con jefes, impulso máximo del potencial humano, articulación de ideas entre áreas”	Ordinal
			Formación y desarrollo personal	“Preparación para las labores institucionales, fomento de capacitaciones desde la institución, fomento del trabajo como realización personal, fomento del trabajo como realización profesional, aplicación de conocimientos para el cumplimiento de metas”	Ordinal

2.3. Tipo y nivel de investigación

2.3.1. Tipo de Investigación

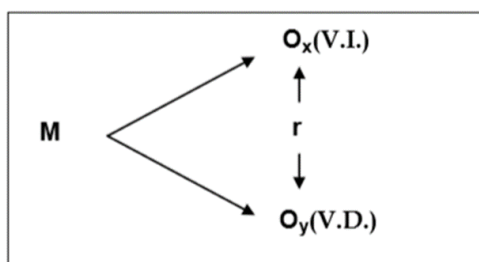
Teniendo como fundamento lo explicado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación correspondió al tipo aplicada, donde los componentes que se plantearon desarrollar se sustentaron en la búsqueda de información para a partir de ello se construyan conocimientos nuevos que se van incorporando a la ya existente.

2.3.2. Nivel de Investigación

Correspondió a una investigación descriptiva correlacional, donde Hernández, Fernández, Baptista (2014), explica que en primer lugar se desarrollan y describen las cualidades y atributos de las variables y sobre estos valores inferir el nivel de relación que existen entre ellas, para lo cual se aplica una prueba estadística de correlación.

2.4. Diseño de investigación

Correspondió a una investigación no experimental, transversal, donde Hernández, Fernández, Baptista (2014), se caracteriza porque no se aplica ninguna acción que manipule las variables, es decir no se aplicaron experimentos, y la información fue recolectada en una sola oportunidad sobre la base del periodo propuesto.



En donde:

M = Representa a la muestra de estudio

O_x (V.I) = Gestión directiva remota

O_y (V.D) = Desempeño laboral

R= Relación

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Estuvo constituida por todos los directores y sub directores de las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Mariscal Cáceres, el mismo que ascienden a un total de 278 directores.

2.5.2. Muestra

Teniendo una muestra finita, de acuerdo a lo establecido por Zavala (2016), correspondió aplicar un cálculo estadístico para definir el tamaño de la muestra, el mismo que se determina de la siguiente manera:

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

Dónde:

n : N° de la muestra

Z_{0.025} : Valor de confianza.....1.96

p : Posibilidad de obtener éxito..... 0.9

q : Posibilidad de fracaso (1-p) 0.1

N : Población..... 278

E : desviación del error..... 0.05

$$n = \frac{(1.96^2)(0.90)(0.10)(278)}{(0.05)^2(278) + (0.90)(0.10)(1.96)^2}$$

$$n = 92.58 \text{ directores}$$

Habiendo tenido un resultado del cálculo de la muestra igual a 92.58, procedimos al redondeo estadístico de forma tal que tengamos un número entero; por consiguiente, la muestra fue de 93 directores.

La técnica para determinar quiénes conformarán la muestra fue el aleatorio simple, sobre la base del listado de directores existente, y se aplicaron como criterios de inclusión a aquellos directores que no tengan en curso acciones disciplinarias sancionadoras y se excluyeron a quienes manifiesten su no voluntad de participar en la investigación

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

Zavala (2016), indica que se emplea para conocer percepciones o atributos de un fenómeno dentro de una población, en nuestro caso la gestión directiva remota y el desempeño laboral.

2.6.2. Instrumentos

Se utilizó, el cuestionario de encuesta, la que fue estructurada teniendo como elemento de análisis cada uno de los indicadores y dimensiones que conforman las variables en estudio. Las preguntas se estructuraron en preguntas cerradas, con una escala de valoración: 1= “Nunca”, 2= “Casi nunca”; 3= “A veces”; 4= “Casi siempre”; 5= “Siempre”

2.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas que se utilizaron para el procesamiento de datos serán:

- **Trabajo de campo:** Que consistió en acercarnos a cada integrante de la muestra para aplicar el instrumento de la investigación.
- **Ordenamiento de datos:** La data recolectada, fue tabulada, se procesó de forma tal de obtener los resultados para cada uno de los objetivos planteados.
- **Tablas y figuras estadísticas:** Estas se construyeron para los objetivos descriptivos mediante tablas de frecuencia que expresen estadísticos de tendencia central (medias y porcentajes) y para los objetivos inferenciales, estos se presentan de forma que se valore el nivel de significancia de la relación de las variables, en función del estadístico empleado.
- **Contrastación de resultados con el marco teórico e investigaciones previas:** Es decir los resultados fueron comparados para analizarlas y discutirlos, de forma que se genere información comparativa con otras investigaciones
- **Sistematización de los resultados, conclusiones y recomendaciones:** Que se elaboraron en función de cada objetivo planteado.

2.8. Materiales y métodos

2.8.1. Materiales

Los materiales a ser empleados en su integridad correspondieron a útiles de oficina, no siendo necesario detallar sus especificaciones técnicas de cada uno de ellos.

2.8.2. Métodos

Se empleó el método inductivo, el mismo que nos permitió sobre la base individual de cada resultado expresado por los integrantes de la muestra, generalizarlos a toda la población en estudio, es decir se parte de lo específico a lo general.

También empleamos el método explicativo, el que sobre la base de los resultados se compararon con la teoría y la doctrina de los temas expuestos, con el fin de encontrar raciocinios estructurados de cuál es el comportamiento de las variables en el contexto en estudio.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados objetivo específico 1

Tabla 1

Nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Escala	Intervalos	f	%
Deficiente	5 - 11	52	55.9%
Regular	12 -18	39	41.9%
Eficiente	19-25	2	2.2%
Total		93	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

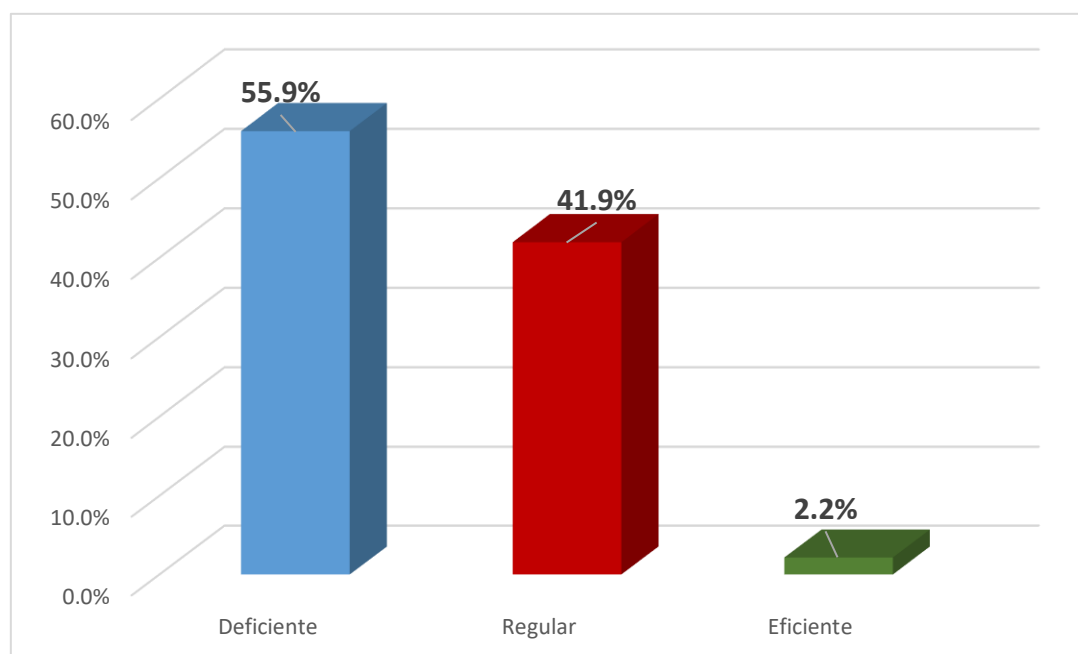


Figura 1. Nivel de la planificación de la gestión directiva remota

ta en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 1 y la figura 1 detallan el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, donde se puede observar que la escala con mayor valoración es deficiente con el 55.9%

(52 encuestados), seguido de Regular con 41.9% (39 encuestados) y finalmente Eficiente con 2.2% (2 encuestados)

Discusión

Los resultados expresan que para el 97.8% de los directores y subdirectores las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, la planificación de la gestión directiva remota presentan elementos por ser mejorados, y un 55.9% lo cataloga como deficiente, siendo estos valores disímiles de lo expresado por Chávez y Olivos (2020), quien al analizar una entidad educativa indica que el 63,5% de los docentes cree que el nivel de liderazgo pedagógico es medio, el 28,8% cree que el nivel de liderazgo pedagógico es malo y el 7,7% de los docentes cree que el nivel de liderazgo pedagógico es bueno; sobre el cual podemos inferir que al ser dos condiciones de evaluación diferentes, es decir en nuestro caso en trabajo remoto y en el caso comparado en trabajo presencial, nos demuestra que las condiciones de la gestión remota en temas de planificación educativa, es mucho más compleja que de forma presencial.

Desarrollar la planificación educativa empleando tecnologías de la información de forma remota, es una condición novedosa para muchos de los directores y los responsables de educativos en la UGEL Mariscal Cáceres, condiciones que tendrán que ir superándose en la medida que los instrumentos tecnológicos para el trabajo remoto se vayan interiorizando más al quehacer educativo, afirmación que corrobora con Meza, Torres y Mamani (2021), que dice que la el liderazgo educativo, entendido como el fortalecimiento de los programas educativos y el enriquecimiento de los procesos educativos para satisfacer las necesidades educativas locales y regionales, es un factor crucial para explicar su nivel de desempeño de los maestros de primaria en Puno durante la pandemia de COVID-19.

Desde la Teoría de la Perspectiva Estratégica de la Educación planteada por Casassus (2000, p. 7), que dice que la gestión educativa, debido a los cambios en la estructura del sistema, subordinada a actividades exclusivas de la cima del sistema, se ha convertido en una actividad que se desarrolla en todo el sistema y se ubica en la base del sistema, que es la escuela. considera necesario tener en cuenta los cambios actuales, la competencia, la globalización y el proceso de creación de conocimiento; las instituciones educativas no dudarán en abrir sus programas y proponer líderes capaces de cambiar mentalidades e introducir innovaciones; hacer de la escuela una organización de aprendizaje; los cuales

desde nuestra perspectiva consideramos que en la UGEL Mariscal Cáceres las brechas tecnológicas para el desarrollo de una gestión remota eficiente, viene generando que estas acciones de no exclusividad del planeamiento solo desde quienes dirigen la entidad más bien se acrecienten, de ahí una alta valoración que la planificación como parte de la gestión educativa haya sido catalogada como deficiente.

Habiendo determinado la hipótesis específica: H1: Nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente; contrastamos los valores obtenidos:

- Aceptación de hipótesis: Mayor valoración es deficiente
- Rechazo de hipótesis: Mayor valoración es diferente a deficiente

Corroborando los valores obtenidos, la mayor valoración lo constituye Deficiente con 55.9%, por tanto, se acepta la hipótesis específica 1

3.2.Resultados objetivo específico 2

Tabla 2

Nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Escala	Intervalos	f	%
Deficiente	5- 10	50	53.8%
Regular	11-15	42	45.2%
Eficiente	16-20	1	1.1%
Total		93	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

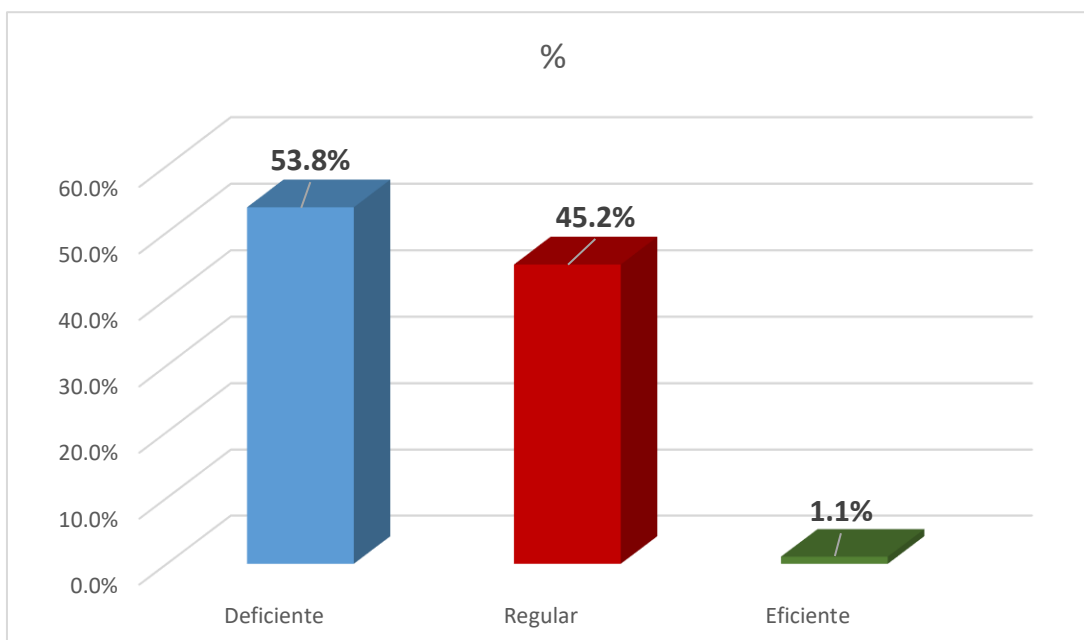


Figura 2.
Nivel de la organización de la

gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

Los valores que se expresa en la tabla 2 y la figura 2 detallan el nivel de organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, donde se puede observar que la escala con mayor valoración es deficiente con el 53.8% (50 encuestados), seguido de Regular con 45.2% (42 encuestados) y finalmente Eficiente con 1.1% (1 encuestado)

Discusión

Los resultados expresan que para el 98.9% de los directores y subdirectores las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, la organización de la gestión directiva remota presentan elementos por ser mejorados, y un 53.8% lo cataloga como deficiente, por tanto no se cumple con lo expresado por Domingo (2018) quien afirma que, la gestión del aprendizaje o formación es muy útil para promover la mejora porque no basta con recoger buenos consejos de otros entornos y de una organización burocrática a otra para facilitar el aprendizaje, es necesario transformar el entorno y mejorar el aprendizaje en dicho entorno al mismo tiempo. Permiten la interacción, el compromiso y el aprendizaje mutuo entre todos.

Desde el enfoque teórico, la organización de la gestión, es un elemento de la administración que permite dotar con la estructura para desarrollar las acciones productivas de la entidad, pero además de dotas de los elementos logísticos, que se complementa con lo indicado por requerido Garbanzo y Orozco (2016; p.68) en su teoría de la Perspectiva Humanística de la Educación, quienes afirman que la competitividad debe satisfacer las necesidades de transformación social y económica de un país, por lo que las estrategias y políticas educativas deben formularse junto con las políticas nacionales para promover la equidad social y la igualdad social. Sólo un sistema educativo de este tipo puede contribuir al desarrollo del capital humano necesario.

Habiendo planteado como hipótesis específica 2: H2: El nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente, contrastamos los valores obtenidos:

- Aceptación de hipótesis: Mayor valoración es deficiente
- Rechazo de hipótesis: Mayor valoración es diferente a deficiente

Corroborando los valores obtenidos, la mayor valoración lo constituye Deficiente con 53.8%, por tanto, se acepta la hipótesis específica 2

3.3.Resultado específico 3

Tabla 3

Nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Escala	Intervalos	f	%
Deficiente	5 – 11	49	52.7%
Regular	12-17	43	46.2%
Eficiente	18-24	1	1.1%
Total		93	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

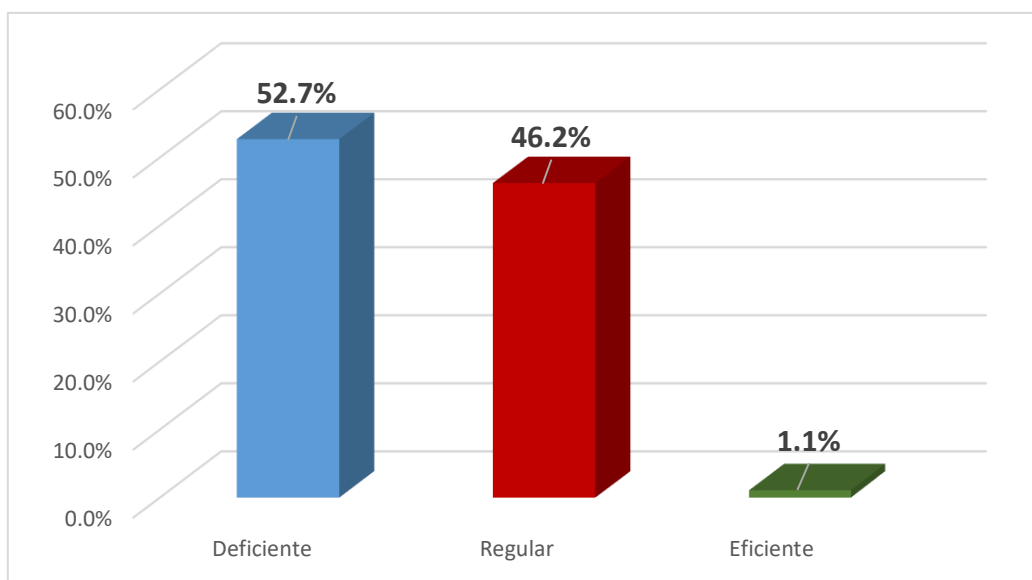


Figura 3. Nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 3 y la figura 3 detallan el nivel de dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, donde se puede observar que la escala con mayor valoración es deficiente con el 52.7% (49 encuestados), seguido de Regular con 46.2% (43 encuestados) y finalmente Eficiente con 1.1% (1 encuestado)

Discusión

Los resultados expresan que para el 98.9% de los directores y subdirectores las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, la dirección de la gestión directiva remota presentan elementos por ser mejorados, y un 52.7% lo cataloga como deficiente, valores que se contraponen a lo indicado por Álvarez, Fasanando y Tapullima (2019) quien al analizar una entidad educativa del nivel inicial del sector privado, mostraron que la gestión estratégica era mundana en un 61% debido a la falta de una base educativa plenamente desarrollada para la carrera, organización, administración y compromiso social.

Desde un enfoque teórico, contar con condiciones deficientes de la dirección de la gestión remota, implica que el acompañamiento pedagógico, el monitoreo de los procesos institucionales, el rol de liderazgo del director y la implementación de planes de capacitación, no se vienen desarrollando con las condiciones que se espera de una administración educativa eficiente, lo que implica que se cumple con lo expresado por Donoso y Benavides (2018) quien al estudiar una escuela pública, se indica que, es claro que hay poco espacio para el análisis detallado, la reflexión y el fortalecimiento de las competencias de los docentes en las actividades pedagógicas diarias, que son consideradas el factor principal para mejorar y fortalecer la gestión escolar, contrario a lo dicho por Meza, Torres y Mamani (2020; p.57) que dice que en la etapa dirección, el directivo debe implementar espacios de capacitación tendientes a mejorar las habilidades en el manejo de las TICs, y criterios de comunicación en medios informáticos, debiendo emplear recursos y habilidades propias, de otros profesionales o a través de las instancias del nivel superior (UGEL y DRE) (Meza, Torres y Mamani; 2020; p.57)

Habiendo establecido como objetivo específico 2: H2: El nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente, contrastamos los valores obtenidos:

- Aceptación de hipótesis: Mayor valoración es deficiente
- Rechazo de hipótesis: Mayor valoración es diferente a deficiente

Corroborando los valores obtenidos, la mayor valoración lo constituye Deficiente con 52.7%, por tanto, se acepta la hipótesis específica 3

3.4.Resultado objetivo específico 4

Tabla 4

Nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Escala	Intervalos	f	%
Deficiente	5 – 8	64	68.8%
Regular	9-12	29	31.2%
Eficiente	13-15	0	0.0%
Total		93	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

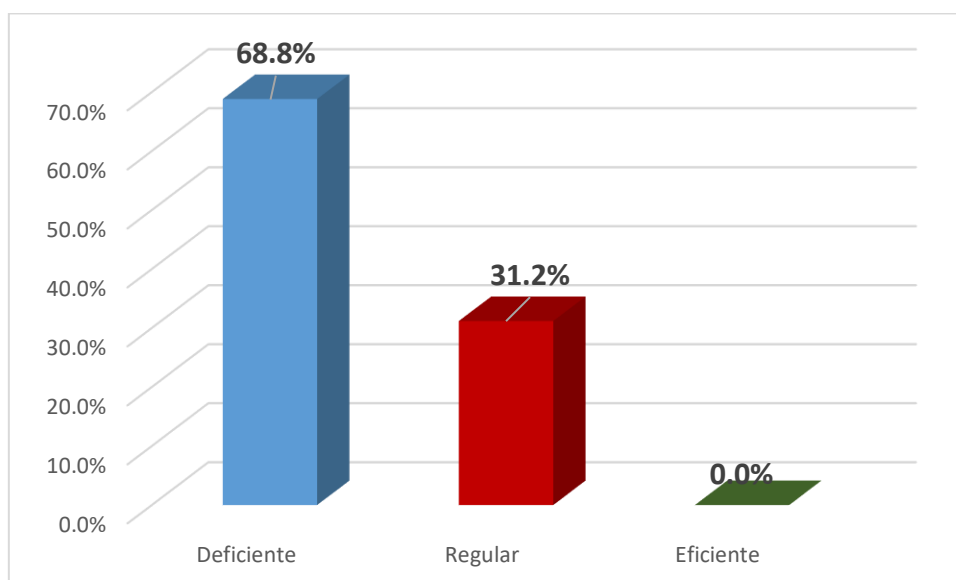


Figura 4. Nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 4 y la figura 4 detallan el nivel de control e la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, donde se

puede observar que la escala con mayor valoración es deficiente con el 52.7% (49 encuestados), seguido de Regular con 46.2% (43 encuestados) y finalmente Eficiente con 1.1% (1 encuestado)

Discusión

Los resultados expresan que para el 100.0% de los directores y subdirectores las Instituciones Educativas, el control de la gestión directiva remota presenta elementos por ser mejorados, de los cuales el 68.8% cataloga como deficiente, siendo estos valores muy diferentes de los expresado por Álvarez, Fasanando y Tapullima (2019) quienes al estudiar una entidad educativa particular indican que el control de la educativa de la institución al no haberse implementado mejoras en las aulas de informática, la calidad de la enseñanza en la institución es 44% normal, sin embargo, se mantiene la buena comunicación y el aprendizaje de los estudiantes.

Desde un enfoque de la gestión administrativa tener valores del control de la gestión remota en el ámbito de las instituciones educativas de la UGEL Mariscal Cáceres donde el 100% considera que existen elementos de mejora y ninguno lo valore como eficiente, indica que no se llevan de forma correcta lo indicado por Meza, Torres y Mamani (2020; p.57), quienes afirmar que el control, corresponde desarrollar las actividades de verificación de cumplimiento, sobre la base de las metas programadas, a la vez la capacidad directiva para plantear procesos de mejora sobre los criterios recogidos en los controles que efectúa.

Habiendo establecido como hipótesis específica 3: H3: El nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente, contrastamos los valores obtenidos:

- Aceptación de hipótesis: Mayor valoración es deficiente
- Rechazo de hipótesis: Mayor valoración es diferente a deficiente

Corroborando los valores obtenidos, la mayor valoración lo constituye Deficiente con 68.8%, por tanto, se acepta la hipótesis específica 4

3.5.Resultado objetivo específico 5

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Escala	Intervalos	f	%
Deficiente	5-35	40	43.0%
Regular	36-66	49	52.7%
Eficiente	67-95	4	4.3%
Total		93	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

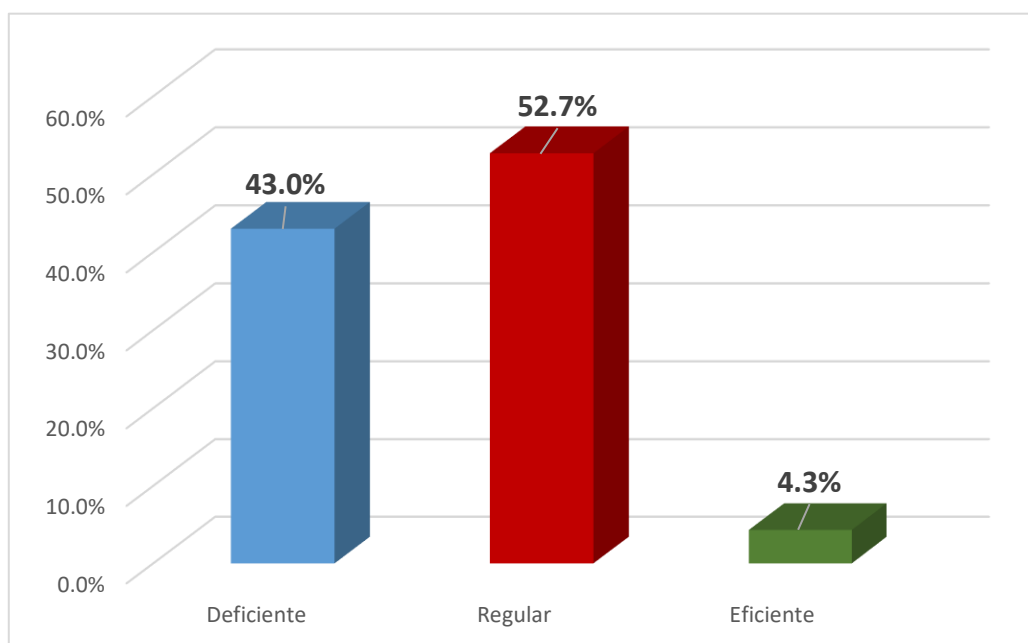


Figura 5. Nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 5 y la figura 5 detallan el nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas, donde se puede observar que la escala con mayor valoración es regular con el 52.7% (49 encuestados), seguido de Deficiente 43.0% (40 encuestados) y finalmente Eficiente con 4.3% (4 encuestados)

Discusión

Los resultados expresan que para el 95.7% de los directores y subdirectores las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, el control

de la gestión directiva remota presenta elementos por ser mejorados, de los cuales el 43.0% cataloga como deficiente, siendo estos valores diferentes a lo manifestado por Chávez y Olivos (2020), que en una entidad educativa secundaria, los docentes el 50 % de desempeño pedagógico se encuentra en un nivel promedio, el 36,5% se encuentra en un nivel alto y el 13,5% se encuentra en un nivel bajo.

Desde el enfoque de los resultados, el desempeño laboral en las instituciones educativas de la UGEL Mariscal Cáceres, no vienen siendo cumplidos de forma cabal, y por tanto contrarios a lo indicado por Galit (2016,p.19) quien indica que, El elemento de calidad en el trabajo que cada miembro de una organización realiza como parte de un todo utilizando sus habilidades individuales (que pueden ser técnicas o interpersonales), cuyos resultados tienen un impacto directo en los objetivos organizacionales.

Habiendo identificado como hipótesis específica 5, H5: El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente, contrastamos los valores obtenidos:

- Aceptación de hipótesis: Mayor valoración es deficiente
- Rechazo de hipótesis: Mayor valoración es diferente a deficiente

Corroborando los valores obtenidos, la mayor valoración lo constituye Regular con 52.7%%, por tanto, se rechaza la hipótesis específica 3, indicando que El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es regular.

3.6. Resultado del objetivo general

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables gestión directiva remota y desempeño laboral

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión directiva remota	,272	92	,121
V2: Desempeño laboral	,263	92	,183

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 6 nos muestra los valores de la prueba de normalidad de las variables gestión directiva remota y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la UGEL Mariscal Cáceres, mediante la prueba de Kolmogorov - Smirnov, que se aplica a poblaciones mayores de 50 individuos, se obtienen valores de 0.272 y 0.263 y significancias de 0.121 y 0.183 para la gestión directiva remota y el desempeño laboral respectivamente.

Discusión

Si $p > 0,5$, se supone que los datos de la muestra representan una curva normal y que los datos de los resultados con valores de $p < 0,5$ no siguen una curva normal. En este sentido, resulta útil utilizar la prueba estadística rho de Spearman.

Tabla 7

Relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

		Gestión directiva remota	Desempeño laboral
Gestión directiva remota	Rho de Spearman	1	,712
	Sig. (bilateral)		,000
Desempeño laboral	Rho de Spearman	,712	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	93	93

Fuente: Cuestionario aplicado a la muestra de la investigación

Interpretación

La tabla 7 expresa la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, directa y significativa, donde la significancia bilateral es igual a 0.00 y el rho de Spearman igual a 0.712.

Discusión

Tener un valor de significancia de la relación entre las variables igual a 0.00 nos indica que estas están relacionadas entre sí, y cuando el valor del Rho de Spearman es igual a 0.712 nos indica una relación de tendencia positiva, con significancia alta, estos valores muy similares a lo indicado por Chávez y Olivos (2020) que indican que la gestión educativa al relacionarse con el desempeño docente en el nivel secundaria, la correlación de Spearman es $Rho = 0.877$, nivel de significancia $p = 0.000$, menos del 5% ($p < 0.05$) es un alto grado de asociación y Torres (2017) que indica que la Gestión pedagógica del director está íntimamente relacionado con el desempeño educativo de la institución educativa.

Habiendo planteado como hipótesis general, H_i : La relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, directa y significativa, a la luz de resultados que expresan un valor de significancia igual a cero y el Rho de Spearman de 0.712, se acepta la hipótesis general.

CONCLUSIONES

1. La relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es directa y significativa, donde el valor del Rho de Spearman de es 0.712 y una significancia igual a 0.00.
2. El nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente con un valor del 55.9%
3. El nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente con un valor del 53.8%
4. El nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente con un valor del 52.7%
5. El nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente con un valor del 68.9%
6. El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es regular con un valor de 52.7%

RECOMENDACIONES

1. Al Director de la UGEL Mariscal Cáceres, para que implemente un plan de gestión pedagógica y administrativa dirigida a mejorar la gestión directiva remota en las instituciones educativas del nivel primario
2. Al Director de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, para que inicie un proceso de planificación de la gestión en las instituciones educativas del nivel primario, adecuadas a las nuevas condiciones impuestas por la pandemia.
3. A los directores de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, para que desarrollen un diagnóstico logístico y del personal con el que cuentan en función de las adecuaciones que implica gestionar la educación bajo la modalidad remota.
4. Al Jefe de la Oficina de Planeamiento de la UGEL Mariscal Cáceres, para definir los indicadores de gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario que permitan efectuar un monitoreo permanente de las actividades que se programan.
5. Al Director de la UGEL Mariscal Cáceres, para diseñar procesos de retroalimentación de las acciones emprendidas en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, a partir del cumplimiento de las metas programadas.
6. Al Director de la UGEL Mariscal Cáceres para que basado en el sub proceso administrativo de Gestión del Rendimiento implementado por SERVIR, defina un plan de medición de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M (2020) La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. Washington. USA. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Álvarez, M. (2003): El equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión. Editorial Laboratorio Educativo. Caracas, Venezuela.
- Álvarez, R; Fasanando, S y Tapullima, M (2019) Gestión estratégica y la calidad educativa en la institución Educativa Nuestra Señora de la paz SAC, ciudad de Tarapoto año 2019 (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Tarapoto.
- Amarante, A (2018). Gestión directiva. (2da. Edición) Argentina. Magisterio del Río de la Plata
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2020) La educación en tiempo de coronavirus. Washington. USA: BID ediciones. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Carrasco, D (2002). Gestión Educativa y Calidad de la Educación. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. Versión preliminar octubre 2000. UNESCO.
- Chávez, M, y Olivos, M (2020) Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2019. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Recuperado de: https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- D’Vicente, Y (2018) Productividad empresarial. New York. USA: Mc Graw Hill Editions
- Davis, K. y Newtrons, J. (2018). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima primera edición. México: Edición Mc Graw – Hill.
- Diez, M (2018) Manual de derecho administrativo. 5ta ed. Buenos Aires: Plus Ultra

- Domingo, J (2018) Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol., 24, N°82. México Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S14056662019000300897&script=sci_arttext&tlng=es
- Donoso, S y Benavides, N (2018) Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. Revista Brasileira de Educación, vol. 23. Río de Janeiro, Brasil. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/s1413-24782018230013>
- Flores, M (2017) “Gestión Educativa del Director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017” (Tesis maestría) Tarapoto, Perú, Universidad Cesar Vallejo, Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12829/flores_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galit, J (2016) *El Servicio civil*. (2da. edición) USA: Universidad de Chicago.
- Ganga, F., y Navarrete, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. Revista Venezolana de Gerencia, año 19, N° 67. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1726355&pid=S2313-2957201700030000700007&lng=es
- Garbanzo, V y Orozco, D (2016). *Teorías del sistema educativo en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- García, M., Pantoja, M., y Duque, L. (2011). El liderazgo Transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo. JEL, 12-14, 19.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista L (2014). *Metodología de la investigación* 6ta edición. México: Mc Graw Hill editores
- JPC. (2017). *Introducción a las funciones de las funciones de los facilitadores de la productividad*. Tokio: Centro de productividad de Japón.
- Lana, R (2014): *La Administración Estratégica como Herramienta de Gestión*. En Revista Científica *Visión de Futuro*. Volumen 18 Número 1. Enero a junio
- Ley N° 29062 (11 julio 2007) *Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial*. Diario Oficial El Peruano.
- Martínez, J (2019) *Gestión Pública y Servicio Civil*. Lima. Perú: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- Maureira, O (2018) *Prácticas del liderazgo educativo: Una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*.

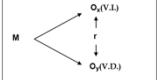
- Revista Educación, vol. 42, núm. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Recuperado: <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i1.22115>
- Mena, D. (2017). El rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo. Estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión-Piura (Tesis de maestría) Universidad de Piura. Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3018/MAE_EDUC_354.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, L; Torres, S; y Mamani O (2020) Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. Revista de Investigación Apuntes Universitarios Vol. 11 Núm. 1 (2021). Universidad Peruana Unión. Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Miranda, S (2018) 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 el Desarrollo Educativo. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20gesti%C3%B3n%20directiva%20es,y%20fuera%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20
- Nannyonjo, H, Cheryl, F; Oommensameer, A y Sampat, S (2020) Cómo dirigir las escuelas en medio de tiempos inciertos. Washington. USA: Banco Mundial. Recuperado de: [https://blogs.worldbank.org/es/voces/como-dirigir-las-escuelas-en-medio-detiemposinciertos#:~:text=La%20pandemia%20de%20coronavirus%20\(COVID,pa%C3%ADses%20a%20cerrar%20las%20escuelas.&text=Los%20directivos%20escolares%20tienen%20la,las%20clases%20en%20las%20aulas.](https://blogs.worldbank.org/es/voces/como-dirigir-las-escuelas-en-medio-detiemposinciertos#:~:text=La%20pandemia%20de%20coronavirus%20(COVID,pa%C3%ADses%20a%20cerrar%20las%20escuelas.&text=Los%20directivos%20escolares%20tienen%20la,las%20clases%20en%20las%20aulas.)
- Pagès, C (2016) The Age of Productivity How to transform economies from the ground up. Washington. USA: Inter-American Development Bank.
- Ramírez, C (2012) La gestión educativa en la educación básica y media oficial de manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. Universidad Nacional de Colombia. Manizales. Colombia. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/11058155.pdf>
- Robbins, S y Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación

- Sander, B. (2016). Nuevas tendencias en la gestión educativa: Democracia y Calidad. México: Pearson Editores
- Sardón, N (2018) Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. Revista de Investigaciones Altoandinas, vol.19 N°.3. Puno, Perú. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- SERVIR (2018) Profesionalizando el servicio civil: reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. Lima. Perú: SERVIR
- SUTEP (2020) Brecha digital en el Perú impide aprovechar las TICs. Lima. Perú. Recuperado de: <https://sutep.org/articulos/brecha-digital-en-el-peru-impide-aprovechar-las-tics/>
- Torres, W (2017) Gestión pedagógica del director y el desempeño del docente en la I.E Juan Jiménez Pimentel, Tarapoto – 2017. (tesis de doctorado) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Chosica. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1831/TD%20CE%201781%20T1%20-%20Torres%20Delgado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, M (2020) Gestión Avanzada de Recursos Humanos. Lima. Perú: Universidad ESAN
- Zavala, A (2016) Metodología de la Investigación Científica. (2da. Edic) Lima. Perú. Editorial San Marcos

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>d. ¿Cuál es el nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>e. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Identificar el nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>b. Identificar el nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>c. Identificar el nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>d. Identificar el nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p> <p>e. Identificar el nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021</p>	<p>Hipótesis general Hi: Determinar la relación de la gestión directiva remota y el desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es directa y significativa</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la planificación de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente</p> <p>H2: El nivel de la organización de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente</p> <p>H3: El nivel de la dirección de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente</p> <p>H4: El nivel del control de la gestión directiva remota en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente</p> <p>H5: El nivel de desempeño laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021, es deficiente</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de encuesta</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>Dónde:</p> <p>En donde:</p> <p>M = Representa a la muestra de estudio</p> <p>OX (V.I) = Gestión directiva remota</p> <p>OY (V.D) = Desempeño laboral</p> <p>R= Relación</p> 	<p>Población</p> <p>278 directores y sub directores de las instituciones educativas del nivel primario de la UGEL Mariscal Cáceres</p> <p>Muestra</p> <p>93 directores y/o subdirectores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1223 268 1406 300">Variables</th> <th data-bbox="1417 268 1776 300">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1223 300 1417 440" rowspan="4">Gestión directiva remota</td> <td data-bbox="1417 300 1776 331">Planeamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 331 1776 363">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 363 1776 395">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 395 1776 427">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1223 440 1417 647" rowspan="4">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1417 440 1776 472">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 472 1776 504">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 504 1776 576">Liderazgo y trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1417 576 1776 647">Formación y desarrollo personal</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión directiva remota	Planeamiento	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral	Motivación	Responsabilidad	Liderazgo y trabajo en equipo	Formación y desarrollo personal		
Variables	Dimensiones															
Gestión directiva remota	Planeamiento															
	Organización															
	Dirección															
	Control															
Desempeño laboral	Motivación															
	Responsabilidad															
	Liderazgo y trabajo en equipo															
	Formación y desarrollo personal															

Instrumentos de la Investigación

Cuestionario: Gestión Directiva

Datos generales

Escuela: Rural () Urbana ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tiempo en la institución: _____ años

Instrucción:

El presente se configura como parte de un proceso académico y su fin es obtener información referida la gestión directiva y el desempeño laboral en las I.E. del nivel primario de la Ugel Mariscal Cáceres en el trabajo remoto que actualmente se desarrolla

Se le pide leer cada ítem y seleccionar una de las alternativas que se detallan en función de las escalas que se presentan (1 al 5) de acuerdo a su perspectiva, enfoque o percepción como trabajador de la entidad.

La presente no tiene fines de orden administrativo, de control o auditoría, por consiguiente, no existen respuestas buenas o malas, solicitando que su respuesta guarde niveles de sinceridad y honestidad ante los casos expuestos

Las respuestas que se brinde tendrán un carácter confidencial y de reserva, por tanto, no serán presentados de forma individual, sino general a toda la entidad

Escala de conversión	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Dimensiones / Indicadores	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación					
¿Cómo valora la definición del modelo educativo como parte de la planificación de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora la definición de metas educativas como parte de la planificación de la gestión directiva en la escuela?					

¿Cómo valora la determinación del plan de capacitación como parte de la planificación de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora la identificación de recursos para implementar los planes como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora la formulación participativa de los planes como parte de la gestión directiva en la escuela?					
Dimensión: Organización					
¿Cómo valora la dotación de materiales, insumos y equipos al personal como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora el dimensionamiento de la entidad para albergar alumnos como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora la definición de roles de cada trabajador como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora la definición de criterios para atender emergencias sanitarias como parte de la gestión directiva en la escuela?					
Dimensión: Dirección					
¿Cómo valora el acompañamiento pedagógico como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora el monitoreo de los procesos institucionales como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora el rol de liderazgo del director como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora el clima organizacional de la escuela?					
¿Cómo valora la facilidad para resolver conflictos en la escuela?					
¿Cómo valora la implementación de planes de capacitación como parte de la gestión directiva en la escuela?					
Dimensión: Control					
¿Cómo valora la verificación de cumplimiento de metas como parte de la gestión directiva en la escuela?					
¿Cómo valora el planeamiento de procesos de mejora a partir del control directivo en la escuela?					
¿Cómo valora la medición de la calidad de los procesos como parte de la gestión directiva en la escuela?					

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales

Escuela : Rural () Urbana ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tiempo en la institución: _____ años

Instrucción:

El presente se configura como parte de un proceso académico y su fin es obtener información referida la gestión directiva y el desempeño laboral en las I.E. del nivel primario de la Ugel Mariscal Cáceres en el trabajo remoto que actualmente se desarrolla

Se le pide leer cada ítem y seleccionar una de las alternativas que se detallan en función de las escalas que se presentan (1 al 5) de acuerdo a su perspectiva, enfoque o percepción como trabajador de la entidad.

La presente no tiene fines de orden administrativo, de control o auditoría, por consiguiente, no existen respuestas buenas o malas, solicitando que su respuesta guarde niveles de sinceridad y honestidad ante los casos expuestos

Las respuestas que se brinde tendrán un carácter confidencial y de reserva, por tanto, no serán presentados de forma individual, sino general a toda la entidad

Escala de conversión	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Dimensiones / Indicadores	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación					
¿Cuál la valoración del Impulso a planteamiento de ideas creativas como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de las iniciativas para realización de actividades en tiempos indicados como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del clima organizacional como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de la promoción por niveles de cumplimiento como elemento del desempeño laboral en escuela?					

Dimensión: Responsabilidad					
¿Cuál es valoración del cumplimiento de tareas encomendadas como elemento del desempeño laboral en escuela?					
¿Cuál es su valoración de la calidad de las tareas encomendadas como elemento del desempeño laboral escuela?					
¿Cuál es su valoración del trabajo ordenado y metódico como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de la diferenciación de responsabilidades como elemento del desempeño laboral escuela?					
¿Cuál es su valoración del alineamiento a la misión institucional como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
Dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo					
¿Cuál es su valoración de la anticipación ante los problemas como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de la capacidad para resolver problemas como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del respeto entre trabajadores y con jefes como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del Impulso máximo del potencial humano como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de la articulación de ideas entre áreas como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
Dimensión: Formación y desempeño					
¿Cuál es su valoración de la preparación para las labores institucionales como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del fomento de capacitaciones desde la institución como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del fomento del trabajo como realización personal como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración del fomento del trabajo como realización profesional como elemento del desempeño laboral en la escuela?					
¿Cuál es su valoración de la aplicación de conocimientos para el cumplimiento de metas como elemento del desempeño laboral en la escuela?					

Gestión directiva remota y desempeño laboral en Instituciones Educativas del Nivel Primario de la UGEL Mariscal Cáceres, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	issuu.com Fuente de Internet	2%
5	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Clarkston Community Schools Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repository.pedagogica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

21 repositorio.pedagogica.edu.co
Fuente de Internet

<1 %

22 sutep.org
Fuente de Internet

<1 %

23 www.scielo.org.mx
Fuente de Internet

<1 %

24 Submitted to University of Massachusetts -
Amherst
Trabajo del estudiante

<1 %

25 www.esteve.es
Fuente de Internet

<1 %

26 www.tesisenred.net
Fuente de Internet

<1 %

27 repositorio.unheval.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

28 repository.unad.edu.co
Fuente de Internet

<1 %

29 Submitted to Universidad Abierta para
Adultos
Trabajo del estudiante

<1 %

30 conedsup.unsl.edu.ar
Fuente de Internet

<1 %

31	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
32	www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx Fuente de Internet	<1 %
33	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional de Huancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
36	dspace.unitru.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Gulnar Khazhgaliyeva, Alena Gura, Olga Eremeeva, Ekaterina Belyaeva. " Social adjustment of online learners in a multicultural environment () ", Culture and Education, 2023 Publicación	<1 %

41

merkatua.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

42

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

43

www.bauxilum.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo