



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Características de telegestión educativa en institutos de educación superior
tecnológico públicos, de la dirección regional de educación Lima provincias –
2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Garcia Aguirre, Miguel Angel (ORCID: 0000-0003-4724-6756)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (ORCID:0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mis padres Teodoro y Olga por haberme enseñado a trabajar y luchar por mis metas.

A mis hermanos, por su apoyo constante y motivarme a mejorar cada día.

A mis hijos Lady, Ángel y Valery motivo de seguir adelante y brindarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento:

A Dios por ser mi guía y conducirme en el transcurso de mi vida.

A mi asesor Mg. Guido Bravo Huaynates y docentes de la UCV por sus conocimientos, experiencias y calificadas enseñanzas.

A los directivos quienes contribuyeron para terminar con éxito mi meta propuesta.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Índice

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimientos de recolección de datos	20
2.6. Métodos de análisis de información	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	22
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
VII. Referencias	34
Anexos	41
Anexo 1. Matriz de consistencia	42
Anexo 2. Matriz de operacionalización	44
Anexo 3. Instrumento de investigación.	47
Anexo 4. Consentimiento informado	49
Anexo 5. Autorización de aplicación de instrumentos	50

	Pág.
Anexo 6. Base de datos en excel de la variable gestión educativa	53
Anexo 7. Pantallazo de procesamiento estadístico excel	57
Anexo 8. Carta de solicitud para aplicación de instrumentos en forma virtual	58
Anexo 9. Muestra	59
Anexo 10. Distribución de la dimensión gestión administrativa por institutos	60
Anexo 11. Distribución de la dimensión gestión pedagógica por institutos	61
Anexo 12. Figura de la telegestión educativa y sus dimensiones	62
Anexo 13. Acta de aprobación de originalidad de tesis	63
Anexo 14. Pantallazo software turnitin	64
Anexo 15. Autorización para la publicación electrónica de la tesis	65
Anexo 16. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Caracterización de los participantes.	17
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento para medir la variable Gestión educativa	18
Tabla 3: Expertos que validaron el instrumento	19
Tabla 4 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	19
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de inteligencia emocional	20
Tabla 6 Distribución de la muestra de docentes y directivos según variables sociodemográficos.	22
Tabla 7 Distribución de los niveles de la variable y dimensiones según docentes y directivos.	23
Tabla 8 Descripción porcentual de los niveles de variable y dimensiones según docentes y directivos.	24
Tabla 9 Distribución de los niveles de gestión comunitaria, por sexo de docentes y directivos.	25
Tabla 10 Distribución de los niveles de gestión institucional por ubicación geográfica de los docentes y directivos.	25
Tabla 11 Distribución de los niveles de gestión educativa según cargo de los docentes y directivos encuestados.	26
Tabla 12 Distribución de los niveles de gestión educativa según condición laboral de los docentes y directivos encuestados.	26
Tabla 13 Distribución de los niveles de gestión educativa según edad de los docentes y directivos encuestados.	27
Tabla 14 Distribución de los niveles de indicador de gestión institucional, por ubicación geográfica de docentes y directivos encuestados.	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Distribución de la muestra según datos sociodemográficos	22
Figura 2: Niveles de la variable y dimensiones según docentes y directivos	23
Figura 3: Descripción porcentual de variable y dimensiones según docentes y directivos	24
Figura 4: Niveles de gestión comunitaria, por sexo de docentes y directivos	25
Figura 5: Niveles de la dimensión gestión administrativa por institutos	60
Figura 6: Niveles de la dimensión gestión pedagógica por institutos	61
Figura 7: Telegestión educativa y sus dimensiones	62

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo caracterizar la telegestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020. Este estudio es realizado por la actual coyuntura que está pasando el país del servicio educativo no presencial o remoto y el mundo como también ver la caracterización bondades y debilidades de los institutos en los diversos contextos de la región Lima provincias.

La investigación obedece a un tipo de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, el diseño es no experimental – por lo que se aplica un método transversal – y busca caracterizar la variable de estudio; la variable telegestión educativa. La población estuvo conformada por 235 docentes y directivos. Se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario. La validez de contenido del instrumento se tuvo a través del juicio de expertos, los cuales determinaron su validez de ser aplicable; y el valor de confiabilidad del instrumento se halló a través de la prueba de Alfa de Cronbach, lo cual dio como resultado de coeficiente de 0,982 para el cuestionario de telegestión educativa, el resultado indica el índice de muy alta confiabilidad

Los resultados indican que el nivel de telegestión educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Provincias es alto 69.59%, moderado en 29.73% y bajo en 0.68%. estos resultados evidencian que la telegestión educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Provincias presenta un nivel alto.

Palabras claves: *Telegestión educativa, educación a distancia, educación virtual.*

Abstract

This research work aims to characterize educational remote management in the Institutes of Higher Technological Public Education of the Regional Directorate of Education of Lima Provinces, 2020. This study is carried out by the current situation that the country is going through in-person educational service or remote and the world as well as see the characterization (strengths and weaknesses) of the institutes in the various contexts of the Lima provinces region.

The research obeys a type of research with a quantitative approach, of a basic type, the design is non-experimental - so a transversal method is applied - and seeks to characterize the study variable; the educational remote management variable. The population was made up of 230 teachers and directors. The questionnaire was used as a research instrument. The content validity of the instrument was obtained through the judgment of experts, who determined its validity if applicable; and the reliability value of the instrument was found through the Cronbach's alpha test, which resulted in a coefficient of 0.982 for the educational remote management questionnaire, the result indicating the very high reliability index.

The results indicate that the level of educational remote management in the Higher Technological Institutes of Lima Provinces is high 69.59%, moderate in 29.73% and low in 0.68%. These results show that educational remote management in the Higher Technological Institutes of Lima Provinces presents a high level.

Keywords: *Educational remote management, distance education, virtual education.*

I. Introducción

Marzo de 2020 se ha convertido en un mes inolvidable en América Latina. Como consecuencia de la pandemia COVID 19 fue obligado a entrar en un estado de cuarentena por lo que las clases se han suspendido en casi todo el mundo. El pánico colectivo llevó a las instituciones educativas a utilizar herramientas informáticas para crear un entorno virtual de aprendizaje simple, la limitación y la función de los institutos obliga a repensar los métodos y técnicas de educación a distancia para ser aplicados en la gestión educativa. La reforma educativa que se está llevando a cabo hoy requiere un nuevo tipo de institución educativa, que se convierte en el centro cultural más importante de la comunidad, que se abre e interactúa con la comunidad, promueve la participación activa de sus miembros e integra su gestión. En este sentido, es crucial que la administración de las instituciones educativas se asegure de que sean flexibles, receptivas y listas para organizar y ejecutar sus propios proyectos educativos en respuesta a las necesidades de la sociedad y la diversidad de la academia. (Oliva, 2020)

En el segundo período del siglo XXI, los institutos superiores de mando tecnológico en Latinoamérica todavía están enfrascados en la absorción de nuevas leyes de educación superior, en los ajustes y la sistematización posteriores de los métodos de gestión. En el sistema educativo, algunos países latinoamericanos, como Colombia, Bolivia, Cuba, Ecuador y Chile, están promoviendo el proceso de innovación, mejora y cambio a escala global y han elegido programas de educación institucional para reemplazar a los sistemas ordinales existentes, papel clave en la transformación que se quiere lograr. El sistema de educación superior de Ecuador está fortaleciendo su estatus y principios para asegurar la producción, desarrollo, absorción, transferencia y sistematización de buenas prácticas internacionales con intenciones sociales específicas y basadas en el desarrollo general, mejorar la vida de los ecuatorianos. Desde 2010, aunque la República del Ecuador ha estado desactualizada durante no menos de dos décadas, se ha alineado con la región y otros países del mundo, y ha comenzado a realizar cambios importantes dentro del método de educación superior y sus instituciones miembros (Tolozano Ferrer y Forgas, 2017).

La nueva Ley de Organización de la Educación Superior (LOES) que acaba de promulgarse, fue aprobada por la Asamblea Nacional de la República del Ecuador y emitida el 12 de octubre de 2018 con la autorización del Registro Oficial No. 298 y la Unidad Constitutiva No. 14 y fue presentada en el discurso. La planificación estratégica, los

principios de calidad y excelencia educativa, la teoría de la construcción del conocimiento, los principios de evaluación y certificación institucional, y la necesidad de crear proyectos educativos institucionales como una herramienta de gestión educativa.

Perú no puede escapar de los hondos cambios que se están engendrando en el mundo, fundamentalmente en América Latina. Donde, el eje de contacto entre el estado y la sociedad civil está cambiando al jugar un papel más importante. En términos de educación, el mercado es particularmente limitado y complejo. En tales circunstancias, el sistema educativo no solo obtiene el valor clave y estratégico de su calidad de acción, renueva y desarrolla las capacidades humanas, sino que también depende en gran medida de la adquisición definitiva de la novedad y la afirmación de la democracia como un medio para que el sistema educativo desempeñe un papel estratégico, debe superar las limitaciones actuales, algunas de las cuales están limitadas en el ámbito institucional y sus deficiencias en la organización y gestión.

En el Perú existen varias pruebas de que el progreso de la educación está severamente estancado y que existe una grave desigualdad entre un pequeño grupo de peruanos y la gran mayoría. Como resultado, el sistema educativo es ineficiente, especialmente en las instituciones públicas de educación técnica. Antes de 2016, el nivel de educación superior técnica en Perú dependía legalmente de la educación básica general y no prestaba atención al desarrollo tecnológico del país. Además de la baja remuneración de la educación superior técnica, uno de los inconvenientes estructurales es la falta de expertos en los puestos directivos más altos. Estos expertos casi siempre tienen preparación básica nada más. Otra desventaja es la falta de capacitación técnica. Además de la infraestructura correspondiente, el equipo del centro de educación superior ha sufrido muchos cambios en el plan de estudios a lo largo de los años, pero casi nunca se ha combinado con la infraestructura, el equipo y la capacitación profesional de los docentes en educación superior. La educación técnico productiva de acuerdo a la ley general de educación, Ley N° 28044 describe una manera de educación encaminada a la adquisición de capacidades laborales y empresariales como una opción de progreso verosímil y competitivo (Flores, 2018).

El divorcio entre los sectores industriales y comerciales y los institutos tecnológicos no es propicio para las prácticas profesionales de los estudiantes. Hasta el momento, no ha habido regulaciones actualizadas y coherentes para hacer factibles estas prácticas y completar la capacitación de los estudiantes.

El D.S. N 028-2007-ED regula la gestión de los recursos propios de los institutos superiores públicas y las actividades de producción comercial. La ley estipula que los ingresos generados por estas instituciones se deben utilizar para financiar proyectos de inversión específicos o actividades de desarrollo. Sin embargo, esto es incumplido por la mayoría de los institutos superiores pertenecientes a la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, dejando los recursos obtenidos a los superiores inmediatos para decidir. Lo cual daña el nivel de gestión; Los derechos de autonomía son violados pese que la Ley anterior N ° 29324 y la actual Ley N ° 30512 declaran autonomía económica, más aún declaran autonomía académica y administrativa.

Dentro de los trabajos previos internacionales se tiene a Guzmán y Garro (2020) en su tesis, Percepción en la implementación de modelos de gestión educativa en instituciones de educación superior en México, poseyó como objetivo específico establecer el nivel de percepción de la gestión educativa y su implementación, el tipo de indagación fue descriptivo correlacional, como muestra fue de 30 estudiantes, para el recojo de datos se aplicó el cuestionario, los resultados indican que el 84.6% de los encuestados respalda que existen estrategias adecuadas y solo el 15% indicaron que no cuenta con un buen modelo de gestión educativa, estos datos permiten ultimar que el nivel de gestión educativa es alta.

Así mismo Quishpe (2018) en su tesis Política de gestión educativa superior del área editorial para Institutos Técnicos y Tecnológicos de Quito. el objeto de investigación fue determinar el nivel de gestión educativa y el análisis de las políticas educativas del área editorial, La metodología de investigación fue cualitativa, en sus conclusiones expresó que se encontró un nivel medio de gestión educativa y que al revisar y comparar la bibliografía de otros países, se entiende que antes de editar la propuesta de política, se debe diagnosticar el estado actual de Ecuador, enfocándose en la realidad del Instituto Tecnológico de Quito y destacando su papel. Cumplir con los requisitos básicos de las instituciones que administran las disciplinas de educación superior del país.

Finalmente Gonzáles y Magaña (2018) en su artículo modernización en la gestión educativa: características de los líderes en las instituciones de educación superior, en México, se planteó como uno de sus objetivos específicos fijar el nivel de la gestión educativa y la caracterización de los líderes, para lo cual realizó un estudio cualitativo con la aplicación de una entrevista semi-estructurada a rectores de universidades y directores de institutos superiores públicos y privados en la Zona Metropolitana de Guadalajara, luego del

análisis se concluyó que la gestión educativa presenta un nivel poco eficiente y que requiere hacer ajustes con respecto al tipo de liderazgo que maneja cada uno de los rectores y directores dentro de su institución.

También se tomó la investigación de Cárdenas, Farías y Méndez (2017) sobre un estudio de Caso en Educación Superior en Colombia, tuvo como objeto establecer el nivel de la gestión educativa y su relación con la innovación administrativa, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de muestra 83 personas entre docentes, estudiantes y administrativos, para el recojo de datos se empleó la técnica del cuestionario, los resultados indican que el nivel de la gestión educativa es menos eficiente por tanto también la innovación tiene un nivel medio, por lo que se concluyó que coexiste una relación significativa entre ambas variables.

Por su parte Tolozano, Ferrer y Forgas (2016) en su tesis Componentes de la gestión educativa institucional en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB) en Guayaquil Ecuador, el tipo de investigación fue descriptivo cualitativo, su objetivo específico fue fijar el nivel de la gestión educativa y analizar sus componentes. Se basa en la consideración de que las diferentes versiones del proyecto educativo antes de la nueva propuesta tienen fallas en la continuidad y la definición específica de los tipos del proceso de composición y los elementos básicos de su operación real en el proceso de gestión. El nuevo modelo consta de diferentes componentes en la integración orgánica, y su aplicación práctica se lleva a cabo a través de un proyecto de educación institucional, se concluyó que el nivel de gestión educativa es deficiente y requiere de la aplicación de un proyecto para elevar su nivel.

Dentro de trabajos previos nacionales se cuenta con Rolando (2019) con la tesis en uno de su objetivo se planteó establecer el nivel de gestión educativa y la relación entre el desempeño docente, para lo cual efectuó un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 docentes los resultados indican que el 38.5% presenta un nivel alto, el 42.3% presenta un nivel medio y el 19.2% presente un nivel bajo de gestión educativa, estos datos permiten concluir que el nivel que predomina es el nivel medio y alto evidenciando un nivel alto de gestión educativa.

También se ha considerado a Flores (2018) con su tesis tuvo como objetivo determinar el nivel de gestión educativa y su relación con las prácticas docentes, fue un estudio

descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 docentes, concluyó que el nivel de gestión educativa es bajo, por lo que indica que existe relación entre las variables estudiadas. Igualmente se tomó a Bailón (2018) con su tesis el objetivo fue establecer el nivel de gestión educativa y su relación con la calidad docente, para lo cual realizó un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 98 docentes, el muestreo fue no probabilístico, para la recolección de datos se empleó el cuestionario que fueron validados por expertos, los resultados indican que el 30.61% presenta un nivel eficiente y el 69.39% presenta un nivel destacado, estos hallazgos evidencia que el nivel de gestión educativa es destacado.

Así mismo se tiene a Huaripata (2018) con su tesis se planteó como objetivo determinar el nivel de gestión educativa, el tipo de investigación fue descriptivo, la muestra fue de 140 alumnos, 44 docentes y 15 administrativos, para recoger los datos se manejó la técnica de encuesta y como herramienta se manejó el cuestionario, los resultados indican que el 9% de los encuestado indica que el nivel de la gestión educativa es bajo, el 84.09% presente un nivel medio y el 6.82% presenta un nivel alto, por lo que se concluye que el nivel de gestión educativa es medio.

De la misma forma se consideró a Ordoñez (2016) con su tesis en uno de sus objetivos se planteó determinar el nivel de gestión educativa y su relación con la satisfacción profesional, para lo cual realizó un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 240 profesores, la técnica de recaudación de datos que se aplicó fue la encuesta, y como instrumento se aplicó el cuestionario los cuales fueron validados por el juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad, los resultados indican que el 26.8 % tiene un nivel bajo de gestión educativa, el 47.7% presenta un nivel medio, y el 26.4% presente un nivel alto, de los datos logrados se evidencia que el nivel de gestión educativa en los institutos de la región Junín presenta un nivel medio.

Dentro de las teorías relacionados al tema, es necesario definir lo que es gestión Educativa, la característica de la gestión es tener una visión amplia de la posibilidad real en que la organización resuelva una situación o logre un propósito específico. Se define como una serie de acciones integrales para lograr el objetivo dentro de un cierto período de tiempo; esta es la acción principal del departamento administrativo y un vínculo intermedio entre el plan y el objetivo específico que se desea alcanzar (González y Magaña, 2018).

Según Builes et al., (2020), la gestión tiene un punto de partida en la teoría organizacional, que sostiene que la teoría organizacional es "una profesión técnica relacionada con hacer operativos ciertos procesos de producción, distribución y evaluación de productos.

Según Tigre et al., (2016), la gestión es responsable de comparar las dificultades de las organizaciones modernas. Del mismo modo, al describirlo como una gestión docente eficaz, también puede proporcionar una contribución importante que puede integrar el proceso de capacitación personal con el trabajo diario del maestro. La gestión educativa es considerada como una estrategia de sistema; marca la relación, la expresión y la comunicación entre el plan de estudios, los planes de apoyo y las recomendaciones que corresponden a la institución.

Para García (2018) la gestión educativa es una serie de diferentes situaciones administrativas, políticas y económicas que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo". De manera similar, Peña et al. (2017) propone transformar los centros educativos en instituciones que se centren en la pedagogía (aprendizaje e innovación) y emprendan y promuevan acciones novedosas que les permitan realizar cambios desde una perspectiva factible e integral.

Desde una perspectiva relacionada con la teoría organizacional, Solís (2017) considera la gestión educativa como un conjunto de procedimientos teóricos y prácticos, que se integran horizontal y verticalmente en el sistema educativo para cumplir con las tareas sociales. En resumen, es necesario comprender y diagnosticar la institución, identificar y mejorar sus oportunidades, ventajas, amenazas y desventajas, y las opiniones de estos miembros.

La gestión educativa consiste en una serie de procesos organizados que permiten a las instituciones educativas o secretarías educativas lograr sus objetivos (Cabrera 2019). La gestión adecuada pasa por los momentos de diagnóstico, planificación, ejecución, monitoreo y evaluación, estos momentos se promueven mutuamente y conducen a los resultados definidos por el equipo de gestión.

Por otro lado, cabe mencionar que la educación a distancia ha existido oficialmente durante más de 100 años. Es una herramienta utilizada por los países desarrollados para garantizar el derecho a la educación, utiliza las tecnologías que eran efectivas en ese

momento a través de la radio, la televisión, el CD y otros medios. Hoy, en una pandemia, casi todos los países transfieren a los estudiantes cara a cara a un modelo virtual y creen firmemente que la vida debe continuar adaptándose a las nuevas condiciones, pero debe continuar manteniendo planes familiares y de desarrollo (Sanes, 2020).

En Perú, bajo la iniciativa del Ministerio de Educación, todos pueden usar esta disciplina, que es la más reciente del mundo y puede restaurarse y ponerse en práctica. Por lo tanto, los institutos superiores y las universidades en casi todos los vienen desarrollando sus académicos a través de cursos virtuales. Por lo tanto, han pasado por 5, 10 o 20 años de saltos, lo que permite enfrentar este nuevo desafío y transformarse de universidades e institutos presenciales en instituciones educativas superiores virtuales.

Se experimenta una nueva era, y es importante avanzar hacia el futuro y recuperar el tiempo perdido causado por el atraso de la educación inclusiva que se exige en estos años, de esta manera para responder a la diversidad del país, solo 3 de cada 10 peruanos reciben educación superior. En el mundo, la educación superior ha experimentado un proceso inverso y tiene una mayor apreciación por la virtualidad. Esto se debe a que todos tienen la oportunidad de acceder a una educación virtual (Juca, 2016).

A consecuencia de ello es necesario caracterizar la telegestión educativa. En primera instancia se definió a la telegestión que es la recopilación de tecnologías informáticas, electrónicas y de telecomunicaciones, que pueden permitir el control a larga y corta distancia de instalaciones técnicas aisladas o geográficamente dispersas. La gestión remota se crea de acuerdo con las necesidades de muchas áreas de aplicación, lo que puede proporcionar muchas Herramientas para monitorear y controlar todas las operaciones técnicas y administrativas, incluida la gestión educativa (Salinas y Sugashima, 2015).

En este contexto, la telegestión educativa se entiende como un proceso organizado destinado a optimizar los procedimientos y proyectos internos de la institución de forma remota, con el objetivo de mejorar los procedimientos de gestión Institucional, gestión Pedagógica, gestión Administrativa, y la gestión Comunitaria (Flores, 2020).

Según Inmaculada (2019) Necesitará saber qué es el trabajo remoto antes de poder comprender la administración remota, así que comencemos con eso. El trabajo remoto es cuando los empleados pueden trabajar desde donde elijan, no tienen que ir al lugar de trabajo de la compañía. Esto también se conoce como trabajar desde casa.

La gestión remota es una cultura que muchas organizaciones están poniendo en práctica. Siempre es bueno estar preparado para las novedades o tendencias. Aunque el trabajo remoto tiene su propio conjunto de ventajas y desventajas, si sigue las prácticas adecuadas, puede aprovecharlo al máximo. Como se mencionó en esta publicación, puede seguir las mejores prácticas para comenzar. No hace falta decir que tendrá que idear nuevos enfoques de gestión remota para casos de uso personalizados (Borges, 2020).

Sobre las Ventajas de la gestión remota: A muchos empleados les gustó la idea de hacer trabajar a distancia, lo que condujo a un alta moral. Y cuando hay una gran moral para una tarea, la administración se vuelve fácil. Se aborda algunas ventajas de la gestión remota. Según Castillo (2017) cuando se trabajas desde la casa, se trabajas en una zona de confort. Se tiene la flexibilidad de sentarse en cualquier lugar y trabajar como se desea. También se tiene la flexibilidad de tomar descansos. Trabajar con comodidad resulta en una mayor eficiencia y productividad. Esto ayudará a hacer mejor los trabajos de gestión (Quintana, 2019).

Otra ventaja es ahorro de costes: El trabajo remoto ahorra mucho dinero para la institución. Si se permite el trabajo remoto, se ahorrará dinero en servicios públicos como electricidad e internet y provisiones como abastecer una despensa o refrigerios cada equipo tiene un presupuesto (Giraldo, 2019). También existe la ventaja de Ahorrar tiempo: La mayoría de los que no trabajan de manera remota deben ir a trabajar todos los días. En las ciudades metropolitanas, muchas veces se toman más de dos horas de viaje en trasladarse a un centro de trabajo. Cuando se trabaja de forma remota, se ahorra este tiempo. La dirección puede programar talleres para el equipo para ayudarlos a mejorar sus habilidades. Esto aumentará las habilidades y la moral del equipo, y podrán trabajar mejor. (Lau, 2020).

La administración remota tiene sus propios beneficios, pero también conlleva muchos desafíos. Se abordan algunos de los principales problemas que probablemente se encuentren al administrar de forma remota. Desafíos en la gestión remota: Aunque a los servidores les gusta trabajar de forma remota, la mayoría de los directores no lo prefieren. Esto se debe a que administrar un equipo remoto es más difícil que administrar un equipo en lo presencial (Niebles, 2016). Otro problema es trabajos en horarios variados: Si el equipo remoto podría tener personas trabajando desde diferentes zonas y adecuan sus horas de trabajo a cada realidad, esto crea problemas para programar reuniones y discusiones porque es posible que no encuentre un momento con el que todos concuerdan (García et al., 2018). El otro posible problema podría ser el seguimiento de tareas: El seguimiento de las tareas de los equipos

que trabajan de forma remota se convierte en una tarea difícil porque debe obtener actualizaciones individuales. La falta de un proceso adecuado para el seguimiento de las tareas resulta en una gran pérdida de tiempo para el director. Es posible que tampoco pueda obtener el estado real de la tarea, lo que resultaría en un estado que no sea en tiempo real. (Quishpe, 2018).

Igualmente, otro de los problemas sería la brecha de comunicación: Si su proyecto requiere una discusión o colaboración periódica, entonces el trabajo remoto podría generar brechas de comunicación. Siempre que desee explicar algo a su equipo, deberá programar una llamada u organizar un seminario web. Esto en sí mismo es una tarea que consume mucho tiempo. Incluso si tuviste una tarea inesperada asignada a tu equipo, si estás en un solo lugar, puedes caminar hacia el equipo y hacer las cosas. Pero esto no es posible mientras se trabaja de forma remota. Cuando se está conectado a través de seminarios web, llamadas o sesiones de uso compartido de pantalla, es posible que no pueda transmitir sus pensamientos tan fácilmente como lo haría con un lápiz y papel. En la mayoría de los casos, explicar cosas a miembros remotos se vuelve difícil y puede terminar creando confusión (Aguilar et al., 2017). El problema sería las preocupaciones de seguridad: Si se trabaja en una institución que se ocupa de datos confidenciales o propias, la seguridad se convierte en una preocupación importante. Si se tiene personas trabajando de forma remota, existe una buena posibilidad de que pueda experimentar violaciones de datos o seguridad. Cuidar la seguridad como director es difícil, y recaen las responsabilidades (Luperdi, 2018).

Comprender cómo la administración remota puede ser un desafío, es menester referirse a algunas acciones que felicitan ese tipo de administración. Lo primero es elegir las herramientas adecuadas. Esto incluye herramientas para reuniones, seminarios web y tareas diarias. Cada tarea necesita diferentes herramientas basadas en los requisitos. Se puede enumerar las tareas que tiene que hacer su equipo y luego decidir qué herramienta se adaptaría mejor a sus necesidades (Kevans, 2019). Elegir el conjunto correcto de herramientas facilita las tareas, y cuando tiene un entendimiento mutuo al elegir las, la colaboración se vuelve fácil. Si el equipo no está acostumbrado a trabajar de forma remota, es posible que deba comenzar a usar algunas herramientas nuevas. Y si esto incluye una herramienta complicada, debe configurar una sesión para explicar a su equipo cómo usarla Quintana, et al., (2019). Una herramienta utilizada incorrectamente no es mejor que una herramienta que no se utiliza. Por lo tanto, es mejor pasar un tiempo creando conciencia

entre el equipo sobre las herramientas en lugar de dejarlas abiertas a errores (López et al., 2017). La otra práctica es definir tareas claras: Significa tener en cuenta para garantizar que las cosas funcionen sin problemas mientras el equipo trabaja de forma remota es definir tareas claras. Se debe asegurar de que las tareas que asigna al equipo no sean ambiguas ni abiertas, las tareas deben ser específicas y precisas (Tavares, et al. 2018) y (Barr, y McClellan, 2018). Igualmente, esto ayudará al equipo a trabajar con los objetivos adecuados y reducirá la posibilidad de salirse del camino. Si el proyecto requiere trabajo colaborativo, se divida las tareas entre los miembros y se debe explique claramente el alcance del trabajo a cada miembro del equipo. Si es necesario, cree documentación o guías que sus miembros puedan consultar, lo cual es una buena práctica cuando tiene un proyecto a largo plazo (Marchisotti, et al. 2017).

Otra buena práctica que fomenta el trabajo flexible: La diversión de trabajar de forma remota es disfrutar de la zona de confort. La comodidad da como resultado un buen estado de ánimo, y trabajar con un buen estado de ánimo da como resultado un rendimiento productivo y eficiente. Así que no le quites eso a tu equipo. No los restrinja de tomar descansos mientras trabajan, esperar que estén en videollamadas durante todo el día o siga revisándolos con frecuencia (Oliveira, et al., 2016). Otra buena práctica es confiar en sus empleados: La mayoría de los gerentes están preocupados acerca de si los miembros de su equipo harán el trabajo con integridad y a tiempo. Todo lo que puedo decir es confiar en el equipo y darles la oportunidad de demostrar que pueden completar la tarea a tiempo, incluso mientras trabajan de forma remota. (Velásquez, 2018). La siguiente práctica es Mantenerse en contacto: Es posible que haya establecido el plan para un mes y definido las tareas para cada miembro durante las próximas semanas. Pero eso no significa que tenga que volver a ellos después de algunas semanas (Soares, 2017). Se debe hablar regularmente con los miembros y discutir cómo van las cosas. Una práctica común que se sigue es tener una reunión en línea donde, en solo unos minutos, se pueda hablar con cada uno para que todos estén sincronizados (Freitas et al.,2018).

La otra práctica importante es el Seguimiento de tareas: Es sustancial realizar un seguimiento de las tareas de los miembros de su equipo para saber hacia dónde se dirige su proyecto. Debe crear un proceso adecuado para realizar un seguimiento de las tareas. No se debe seguir llamando a cada miembro del equipo y preguntando por el estado de su tarea (Machado et al., 2018). Esa no es una buena práctica para los gerentes y, además, frustraría

a sus empleados. Según sus tareas, cree un proceso de seguimiento o hay que usar una herramienta de seguimiento de tareas para tener un estado en tiempo real (o al menos el más reciente) de las tareas y el progreso general del proyecto. Puede usar herramientas como Jira o Trello para el seguimiento, o algo más simple usar hojas de cálculo de Google con columnas y filas sensibles para seguir el progreso (Martins, et, al.,2019) y (Passailaigue y Estrada, 2016). También es importante obtener comentarios: De manera similar a cómo un gerente enfrenta problemas y cuellos de botella mientras administra un equipo de forma remota, los trabajadores también tendrán problemas mientras trabajan de forma remota. Para asegurarse de que esos problemas se resuelvan, hay que buscar comentarios regulares. Hay que preguntarle a su equipo cómo los procesos y lineamientos implementados para el trabajo remoto los están afectando (Spence, 2019).

Si hay un problema relacionado con el trabajo o el proyecto, se puede discutir cuando todo el equipo esté cerca. Hay dos beneficios para esto. Una es que la lluvia de ideas con el equipo podría conducir a una mejor solución. El otro beneficio es que, si alguien más se enfrenta al mismo problema, podrá abordarlo al mismo tiempo. Si algún empleado se enfrenta a algún problema, hay que priorizar la resolución de ese problema o al menos proponer una solución temporal. De esa manera, no detendrá el proceso general, pero mantendrá todo el proyecto en ejecución con un retraso mínimo (Peterson, 2016).

El otro factor es pensar en el futuro: Cuando se trabaja de forma remota, es importante que se piense en todo lo que se necesita y los requerimientos del equipo. Se debe pensar en qué dispositivos y recursos necesitará el equipo, junto con el acceso a ciertos activos de la empresa. Hay que asegurarse de proporcionar todos los recursos necesarios al equipo con suficiente antelación para que no haya demoras en el proceso debido a las dependencias. No se trata solo de proporcionar recursos. Pensar en el futuro también implica crear el proceso para el proyecto. Se debe pensar a largo plazo y diseñar el proceso de tal manera que haga el mejor uso de sus recursos y evite las dependencias internas que retrasarían el proceso (Kyvliuk et al., 2018).

Sobre los instrumentos virtuales de gestión educativa: Debido a la digitalización, el trabajo ya no se define por dónde residimos, sino para centrarnos más en las actividades y objetivos que llevamos a cabo. Si utilizamos los recursos adecuados para el teletrabajo. La tecnología no solo mantiene en un estado de contacto a las personas, sino que también le

permite trabajar a distancia, lo que reduce el riesgo de plagas en este caso la infección por coronavirus.

Según Solís (2017) las herramientas que ayudan mucho a la telegestión son: Trello, Google Drive, Gosocket, Slack, y Zoom. Se procedió a definir estas herramientas. Trello: El trabajo en equipo es una actividad básica, y la distancia no puede ser un obstáculo. Trello permite a los grupos de usuarios resumir y organizar todas las tareas pendientes. Al usar el tablero virtual (organizado por las columnas "hacer", "haciendo" y "hecho"), los participantes pueden determinar más fácilmente la prioridad, el tiempo, las tareas, las notas, las notificaciones y las ediciones en tiempo real (Delgado y Mas, 2014).

Google Drive: Es una de las herramientas de almacenamiento en la nube más comunes y fáciles de usar en la actualidad. Google Drive le permite crear y editar documentos en línea, desde documentos de Google hasta encuestas en línea (Hojas de cálculo de Google). También le permite compartir estos documentos para la edición colaborativa en tiempo real. Cabe señalar que, dado que todo está en la nube, no es necesario descargar archivos a una computadora para tener Internet (Torres y Suárez, 2018) y (Ramjeawon y Rowley, 2017).

Gosocket: Al igual que con cualquier institución o empresa, los registros de ingresos, facturación y cobro son una tarea a largo plazo que debe monitorearse diariamente. Por lo tanto, esta herramienta de facturación electrónica puede gestionar facturas electrónicas, pedidos de compra e incluso realizar pagos sin salir de casa, lo que simplifica todo el proceso de principio a fin. De esta manera, los clientes y proveedores siempre pueden entender y contactar con su pago (Lee et al., 2017).

Slack: Si buscamos herramientas de comunicación tradicionales efectivas, Slack es una buena opción. La plataforma puede reemplazar el correo electrónico y la mensajería instantánea, y permite un diálogo continuo con todo el equipo. Le permite tener chats organizados porque puede crear grupos abiertos y privados en los que puede compartir mensajes, archivos y dividir la pantalla para que otros puedan verla. Además, puede hacer llamadas de voz (Cabarcas et al., 2019).

Zoom. A pesar de la distancia, es clave mantener contacto directo con todo el equipo de trabajo para cumplir con las responsabilidades. Las herramientas empresariales de Zoom son una excelente opción para llamadas y reuniones remotas. Con esta plataforma, no solo

podemos llevar a cabo conversaciones de audio y video en tiempo real, sino también enviar mensajes y contenido a través del chat. (Abreu,2020).

En base a este concepto se extrae las dimensiones los cuales son conceptualizados. gestión Institucional, gestión Pedagógica, gestión Administrativa, y la gestión Comunitaria (Flores, 2020) y (Manatos, et al., 2017) la gestión institucional ayudará a determinar cómo se organizan los miembros del grupo educativo para el funcionamiento normal de la institución. Esta dimensión proporciona un marco para sistematizar y analizar acciones relacionadas con los aspectos estructurales de cada institución considerando un modo de operación (Flores, 2020).

Entre estos aspectos, es necesario considerar no solo aquellos aspectos que pertenecen a la estructura formal (organigrama, asignación de tareas, división del trabajo, uso del tiempo y el espacio) sino también aquellos aspectos que constituyen la estructura informal (enlaces, información de contacto y el establecimiento de la organización Actividades diarias, rituales), es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y grupales para que las instituciones puedan desarrollarse y desplegar de manera autónoma, competente y flexible para que puedan adaptarse a las necesidades y los cambios, para este fin, es necesario aclarar las políticas institucionales que surgen de los principios y visiones que guían a la organización y traducirlas en métodos de gestión (de Dios, 2019)

Referente a la gestión pedagógica, en esta dimensión considera el proceso esencial de la labor del ente educativa y sus miembros, incluyen el enfoque del proceso de enseñanza, la diversificación del currículo, la programación sistemática, los métodos y las estrategias de enseñanza, la evaluación del aprendizaje, el uso de materiales y recursos de enseñanza. También incluye el trabajo de los docentes, la práctica docente, el dominio de los planes y procedimientos y las estrategias, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes y la capacitación, actualización de los docentes para mejorar sus habilidades. (Flores, 2020).

La Gestión Administrativa: incluye acciones y estrategias para gestionar recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, tiempo, seguridad y salud, así como controlar la información relacionada con todos los miembros de las instituciones educativas; así como el cumplimiento de las regulaciones y la supervisión funcional, cuyo único propósito es promover el proceso de enseñanza. Este aspecto se esfuerza por conciliar los intereses

personales e institucionales en cualquier momento para facilitar la toma de decisiones, lo que lleva a acciones específicas para lograr los objetivos institucionales (Flores, 2020).

Desde una perspectiva laboral, la gestión del personal, la asignación de funciones y la evaluación del desempeño son acciones específicas; el mantenimiento y la conservación de bienes muebles e inmuebles; la organización de la información y documentación de la organización; el presupuesto y toda la gestión contable-financiera (Peterson, 2016).

La gestión Comunitaria: Esta dimensión se refiere al contacto entre la organización y la comunidad a la que pertenece la organización, para comprender y alcanzar sus condiciones, necesidades y requisitos. Así como la forma de integración y participa en la cultura comunitaria. También implica la relación entre las instituciones educativas la sociedad y el entorno interinstitucional, incluyendo a los padres y las comunidades, ciudades, estados, sociedad civil, iglesias y otras organizaciones. Su participación debe responder al objetivo de promover el establecimiento de alianzas estratégicas para mejorar la calidad de la educación (Flores, 2020).

El Problema General es: ¿Qué características presenta la telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020? Los problemas específicos son: ¿Qué características presenta la gestión institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?; ¿Qué características presenta la gestión pedagógica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?; ¿Qué características presenta la gestión administrativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?; ¿Qué características presenta la gestión comunitaria en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?.

La presente investigación se justifica en lo teórico porque buscó corroborar a las teorías existentes sobre telegestión educativa, así mismo se justifica en lo práctico porque los datos logrados son aplicables a los institutos superiores de la región Lima provincias y quedará como un antecedente para las futuras investigaciones, así mismo se justifica en lo

metodológico porque expone un aporte acerca de los cuestionarios que fueron adaptados a la realidad de la investigación, los cuales también quedarán para las futuras investigaciones.

El objetivo general es: Caracterizar la telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020. Los objetivos específicos son: Caracterizar la gestión institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020; Caracterizar la gestión pedagógica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020; Caracterizar la gestión administrativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020; Caracterizar la gestión comunitaria en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, lo que representa un conjunto de procesos organizado, es secuencial y probatorio, al respecto los resultados se analizaron utilizando datos numéricos a través de tablas y gráficos con los herramientas o cuestionarios aplicados de la variable telegestión educativa, no experimental porque se midió variables y dimensiones en su contexto natural sin realizar ninguna maniobra, transeccional porque se recolecto datos en un solo momento, Hernández y Mendoza (2018).

Se aplicó el nivel descriptivo porque se limitó a describir las propiedades, características específicas de la variable gestión educativa y sus dimensiones en sus contextos de cada instituto tecnológico de la dirección regional de lima provincias, Hernández y Mendoza (2018)

2.2. Operacionalización de variables

Variable: Telegestión educativa

Definición conceptual: la telegestión educativa se entiende como un proceso organizado destinado a optimizar los procedimientos y proyectos internos de la institución de forma remota, con el objetivo de mejorar los procedimientos de gestión Institucional, gestión Pedagógica, gestión Administrativa, y la gestión Comunitaria (Flores, 2020).

Definición Operacional: Para medir la variable tele gestión educativa se dividió en cuatro dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria de los docentes y directivos, también se dividió en 10 indicadores y 31 ítems (anexo 2).

2.3. Población, muestra.

La población o universo refiere; Conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse de manera concreta por sus características de contenido, lugar y tiempo. (Hernández y Mendoza. 2018).

En el presente estudio, la población estuvo determinada por los docentes y directivos de trece Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020. Región Lima Provincias.

Tabla 1.

Caracterización de los participantes.

Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos	Ubicación geográfica	Provincia	Docentes y directivos
Nicanor Mujica Álvarez Calderón	Rural	Huarocharí	6
Pacaraos	Rural	Huaral	5
Jatum Yauyos	Rural	Yauyos	12
Amauta Julio C. Tello	Rural	Huarocharí	12
Canta	Rural	Canta	6
Santa María Magdalena	Rural	Cajatambo	11
Oyon	Rural	Oyon	17
Pacaran	Urbano	Cañete	16
Chancay	Urbano	Huaral	20
San Pedro del valle de Mala	Urbano	Cañete	28
Huando	Urbano	Huaral	32
Cañete	Urbano	Cañete	33
Víctor Raúl Haya de la Torre	Urbano	Barranca	37
Total			235

Fuente: Escala Minedu 2019.

Muestra

En los métodos cuantitativos, la muestra es un subconjunto de la población o subgrupo que le interesa. Se recopilarán datos relevantes sobre ese subconjunto y deben representar a la población (probablemente para que pueda resumir los resultados encontrados en la muestra población). (Hernández y Mendoza., 2018).

En el estudio la muestra fue probabilístico intencional ya que han participado 148 docentes y directivos. (anexo 11)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) expresaron que fundamentalmente, las encuestas son un método para recopilar información de una muestra de población, tradicionalmente para generalizar los resultados a una población más grande. Las encuestas proporcionan una fuente importante de datos e información para casi todos los involucrados.

Instrumento

En la presente tesis se aplicó como instrumento el cuestionario. Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones que tienen como objetivo recopilar información de un encuestado. Un cuestionario de investigación suele ser una mezcla de preguntas cerradas (Hernández y Mendoza, 2018)

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa.

Nombre del instrumento:	Cuestionario Gestión Educativa
Autor:	Prado Castro, Laura
Adaptado por:	Br. Miguel Ángel García Aguirre
Lugar:	Plataforma virtual de los docentes y directivos de los Institutos Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima.
Fecha de aplicación:	Junio 2020
Objetivo:	Caracterizar la gestión educativa
Administrado a:	Docentes y directivos
Tiempo:	15 min.
Descripción:	El cuestionario está constituido por 31 ítems para medir cuatro dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria, utilizando la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).
Baremación:	Bajo <31-72> Moderado <73-144> Alto <115-155>

Validez

La validez de los datos de medición es una prueba de la correspondencia entre el objeto de prueba y lo que resulta de la prueba. A diferencia de la corrección y la sostenibilidad, que pueden medirse de manera bastante rigurosa y expresarse en forma de indicadores numéricos, los criterios de validez se determinan en base al razonamiento lógico o indicadores indirectos. En general, los datos de un método se comparan con los datos de otros métodos o estudios. (Hernández y Mendoza, 2018)

En esta investigación se aplicará la validez del juicio de expertos.

Tabla 3

Expertos que validaron el instrumento

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Dr.	Mitchell Alarcón Díaz	Aplicable
02	Mg.	Guido Junior Bravo Huaynates	Aplicable

Confiabilidad

Los instrumentos también fueron sometidos a la prueba de confiabilidad mediante la prueba del alfa de Cronbach. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) expresaron que la prueba de confiabilidad es la estabilidad de las preguntas que al ser aplicados diferentes veces a una muestra persistentemente se lograrán los resultados mismos.

Tabla 4

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ordoñez Cerrón (2016).

Se tomará en cuenta la tabla 4 para la interpretación del coeficiente del alfa de Cronbach.

En tal sentido se procedió a la realización de una prueba piloto con 20 docentes.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de telegestión educativa.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,978	31

En la tabla se observa que el valor del alfa de cronbach es de 0.978, indicando que el instrumento de telegestión educativa es altamente confiable

2.5. Procedimientos de recolección de datos

Primero, Se obtuvo el permiso del Director de los Instituto de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias. Se continuó comunicándonos con los participantes y explicando los objetivos de la investigación, y luego les enviamos el cuestionario por correo electrónico, WhatsApp y enlaces con consentimiento informado. Una vez que se completa el proceso de recopilación de datos, se realizó el procesamiento estadístico correspondiente.

2.6. Método de análisis de información

Para realizar este estudio, dada su naturaleza descriptiva, se realizó el siguiente análisis de datos: Con la base de datos se estructuró la tabla de frecuencias, que incluye indicadores, dimensiones y variables. Se usó la tabla dinámica en MS Excel 2019 para cruzar la frecuencia encontrada con los criterios de análisis transversal (sexo, edad, ubicación geográfica, situación laboral y ubicación con dimensiones y variables). Se elaboró gráficos estadísticos en barras, radial para presentar los hallazgos.

2.7. Aspectos éticos

La investigación se guio de las pautas normativas de la universidad, respetó los principios éticos y de confidencialidad de datos de los participantes y realizó cuestionarios de forma

anónima con el previo consentimiento informado de los mismos. Del mismo modo, los jefes de los institutos involucrados en la investigación también requieren permiso y autorización formal para realizar la investigación, lo cual es muy importante para recopilar datos sobre el alcance de la gestión de la educación en un sentido remoto.

III. Resultados

3.1 Descripción de la muestra por variables sociodemográficas.

Tabla 6

Distribución de la muestra de docentes y directivos según variables sociodemográficas.

Variables Sociodemográficas	Hombre	f	%
Sexo	Hombre	84	56.76
	Mujer	64	43.24
Edad	De 20 – 30	20	13.51
	De 31 – 40	45	30.41
	De 41 – 50	32	21.62
	De 51 – 60	42	28.38
	De 61 – 70	9	6.08
Condición laboral	Nombrado	54	36.49
	Contratado	94	63.51
Ubicación geográfica	Urbano	93	62.84
	Rural	55	37.16
Cargo	Docente	118	79.73
	Directivo	30	20.27

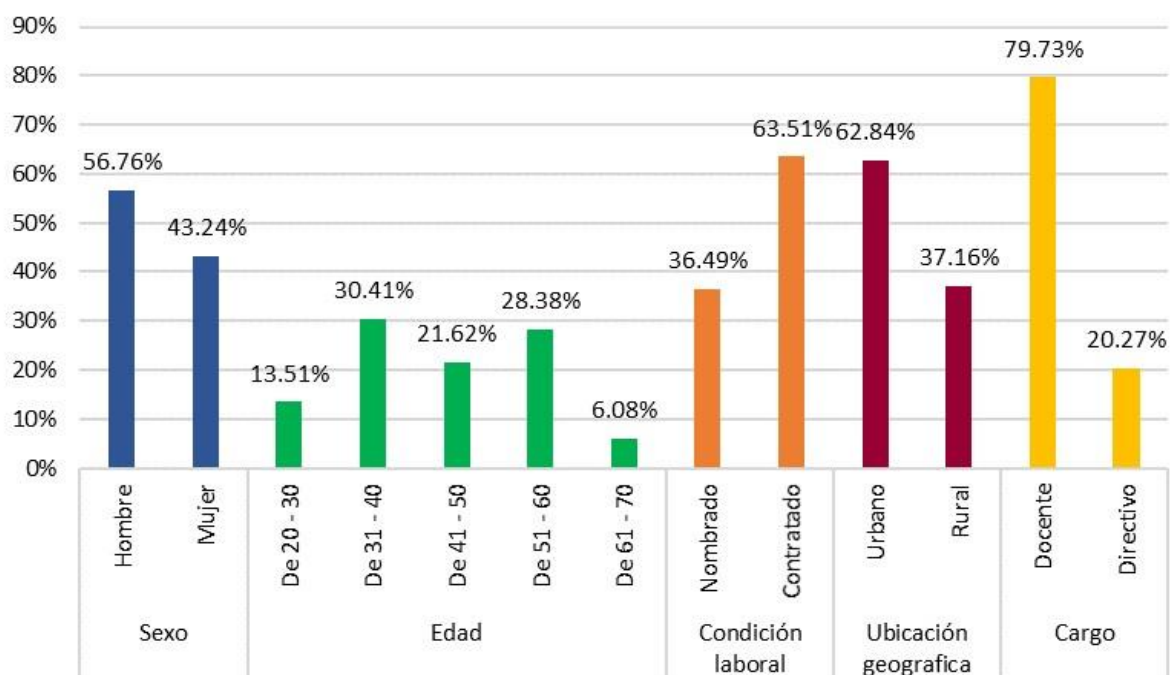


Figura 1. Distribución de la muestra según datos sociodemográficos.

En la tabla 6 y figura 1 se observó que en la muestra predominan los docentes y directivos de sexo masculino 56.76%, en cuanto a edad el grupo con mayor porcentaje es el comprendido entre los 31 a 40 años de edad 30.41%, seguido del grupo de 51 a 60 años de edad sumando ambos 58.79% siendo el grupo mayoritario, en cuanto a la condición laboral,

el 63.51% de docentes y directivos es contratado y el 36.49% nombrado, en cuanto a ubicación geográfica, el 62.84% están en zona urbana y la diferencia en zona rural y referente al cargo, el 79.73% son docentes y el 20.27% son directivos. Podemos concluir que la mayoría de encuestados docentes que participaron en el estudio son docentes contratados y laboran en la zona urbana y son hombres.

3.2 Resultado descriptivos por variable y dimensiones.

Tabla 7

Distribución de los niveles de la variable y dimensiones según docentes y directivos.

Dimensiones	Bajo		Moderado		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gestión Educativa	1	0.68	44	29.73	103	69.59	148	100
Gestión Institucional	2	1.35	44	29.7	102	68.9	148	100
Gestión Pedagógica	1	0.68	61	41.2	86	58.1	148	100
Gestión Administrativa	2	1.35	48	32.4	98	66.2	148	100
Gestión Comunitaria	1	0.68	48	32.4	99	66.9	148	100

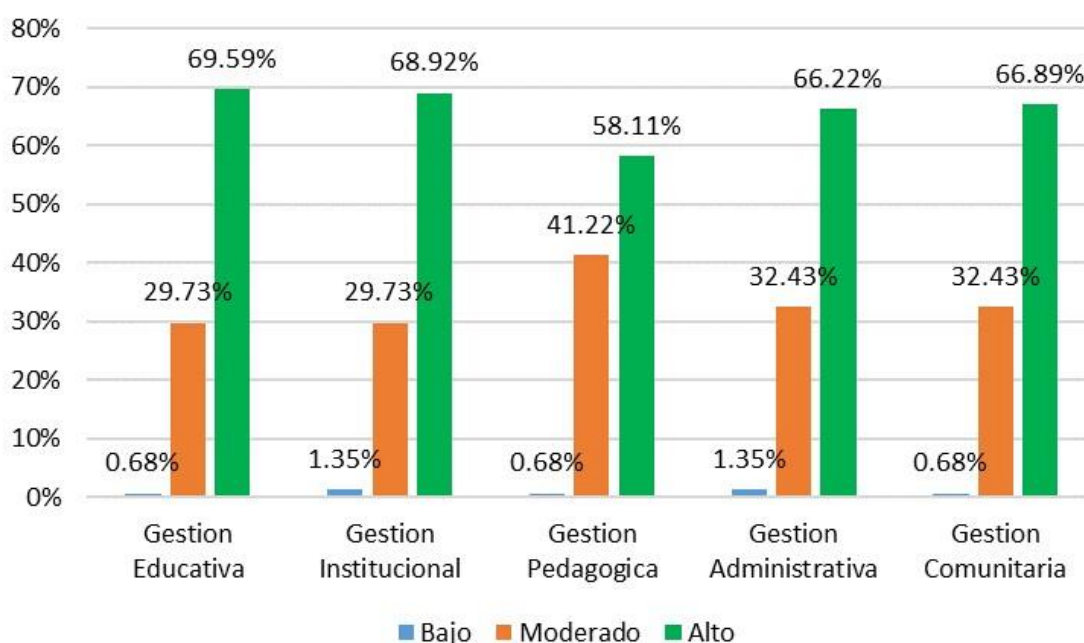


Figura 2. Niveles de la variable y dimensiones según docentes y directivos.

Según la Tabla 7 y la Figura 2 se observa que el nivel de gestión educativa es alto 69.59%, moderado en 29.73% y bajo en 0.68%, en cuanto a las dimensiones se observó que el 68.92% percibe que la gestión institucional tiene un nivel alto, mientras que el 29.73% opina que

presenta un nivel moderado, en cuanto a la gestión pedagógica, el 58.11% percibe que se da en un nivel alto, mientras que el 41.22% considera que se realiza en un nivel moderado, con respecto a la gestión administrativa, el 66.22% considera que presenta un nivel alto, el 32.43% opina que se da en un nivel moderado y en lo que se refiere a la gestión comunitaria se observó que el 66.89% considera que se da en un nivel alto, el 32.43% opina que se efectúa en un nivel moderado y un 0.68% que se realiza en un nivel bajo.

Tabla 8

Descripción porcentual de los niveles de variable y dimensiones según docentes y directivos.

Variable/ dimensiones	Gestión Educativa	Gestión Institucional	Gestión Pedagógica	Gestión Administrativa	Gestión Comunitaria
Bajo	0.68%	1.35%	0.68%	1.35%	0.68%
Moderado	29.73%	29.73%	41.22%	32.43%	32.43%
Alto	69.59%	68.92%	58.11%	66.22%	66.89%

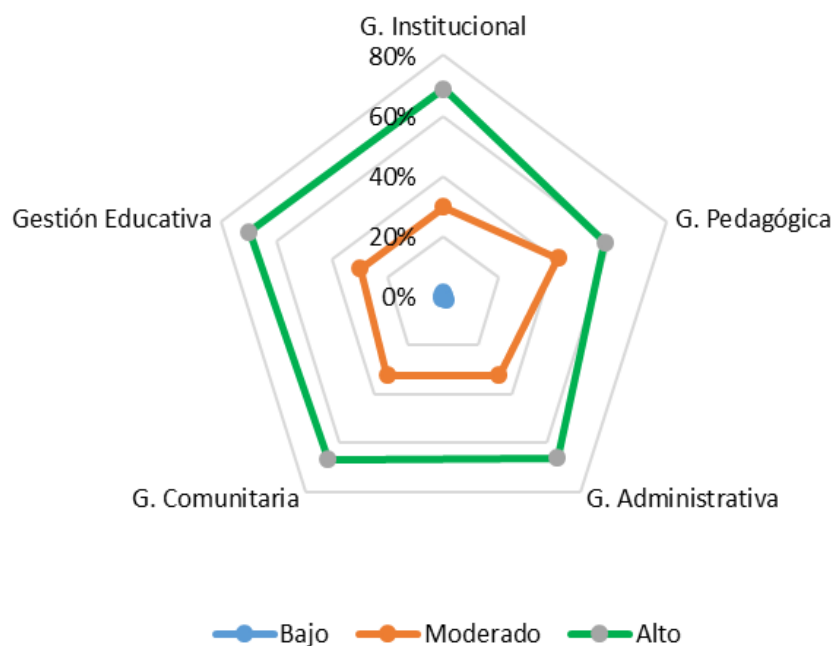


Figura 3. Descripción porcentual de variable y dimensiones según docentes y directivos.

A partir de la Tabla 8 y la figura 3 se observa que, existe tendencia a una percepción más alta en los niveles de la variable gestión educativa expresándose en 69.59%, seguidamente de la dimensión gestión institucional en un 68.92%, continuando la dimensión comunitaria en un 66.89%, consiguiente la dimensión gestión administrativa en un 66.22% frente al 58.11% respectivamente.

3.3. Resultados descriptivos por dimensiones según variables sociodemográficas.

Tabla 9

Distribución de los niveles de gestión comunitaria, por sexo de docentes y directivos.

Niveles de Gestión Comunitaria	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.19	0	0.00	2	0.68
Moderado	23	27.38	25	39.06	44	32.43
Alto	60	71.43	39	60.94	102	66.89
Total	84	100	64	100	148	100

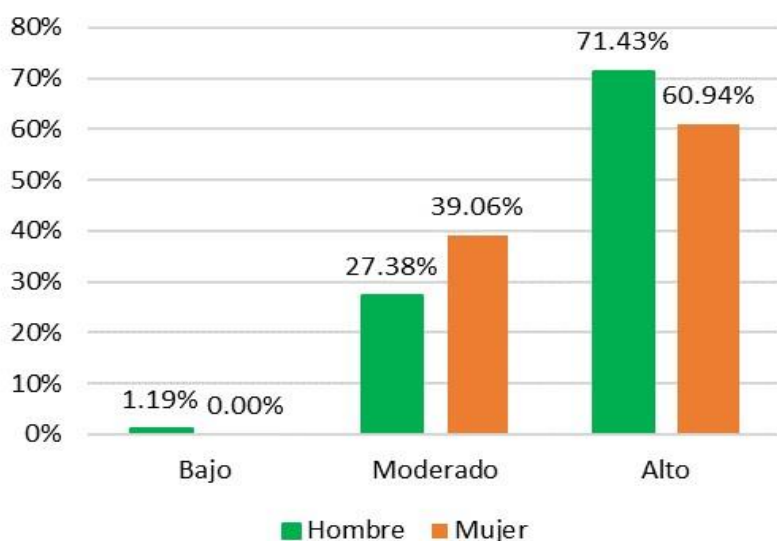


Figura 4. Niveles de gestión comunitaria, por sexo de docentes y directivos.

A partir de la Tabla 9 y figura 4 se observa que, existe tendencia a una percepción más baja del nivel de Gestión Comunitaria en las mujeres que en los hombres, expresándose en 71.43% de nivel alto para los hombres, frente a un 60.94% para las mujeres y en el nivel moderado 27.38% para los hombres frente a 39.06% respectivamente.

Tabla 10

Distribución de los niveles de gestión institucional por ubicación geográfica de los docentes y directivos.

Niveles de Gestión Institucional	Urbano		Rural		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	2.15	0	0.00	2	1.35
Moderado	14	15.05	30	54.55	44	29.73
Alto	77	82.80	25	45.45	102	68.92
Total	93	100	55	100	148	100

De la tabla 10 se observa que, la zona urbana tienen una mejor percepción de la gestión institucional que la zona rural, expresándose en 82.80% de nivel alto para los de zona urbana, frente a un 45.45% de la zona rural y en el nivel moderado 15.05% para la zona urbana frente a 54.55% de la zona rural y bajo en 2.05% en zona urbana.

Tabla 11

Distribución de los niveles de gestión educativa según cargo de los docentes y directivos encuestados.

Niveles de Gestión Educativa	Directivo		Docente		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	1	0.85	1	0.68
Moderado	4	13.33	40	33.90	44	29.73
Alto	26	86.67	77	65.25	103	69.59
Total	30	100	118	100	148	100

De la tabla 11, se observa que, los directivos tienen una mejor percepción de la gestión educativa que los docentes, expresándose en 86.67% de nivel alto para los directivos, frente a un 65.25% para los docentes y en el nivel moderado 13.33% para los directivos frente a 33.90% respectivamente.

Tabla 12

Distribución de los niveles de gestión educativa según condición laboral de los docentes y directivos encuestados.

Niveles de Gestión Educativa	Contratado		Nombrado		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	1	1.85	1	0.68
Moderado	22	23.40	22	40.74	44	29.73
Alto	72	76.60	31	57.41	103	69.59
Total	94	100	54	100	148	100

De la tabla 12, se observa que, los contratados tienen una mejor percepción de la gestión educativa que los nombrados, expresándose en 76.60% de nivel alto para los contratados, frente a un 57.41% para los nombrados y en el nivel moderado 23.40% para los contratados frente a 40.74% respectivamente.

Tabla 13

Distribución de los niveles de gestión educativa según edad de los docentes y directivos encuestados.

Niveles de Gestión Educativa	20-30		31-40		41-50		51-60		61-70		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0	1	2.38	0	0	1	0.68
Moderado	5	25.00	14	31.11	5	15.63	16	38.1	4	44.44	44	29.73
Alto	15	75.00	31	68.89	27	84.37	25	59.52	5	55.56	103	69.59
Total	20	100	45	100	32	100	42	100	9	100	148	100

De la tabla 13, podemos afirmar que el 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel moderado corresponden el 25% de docentes y directivos de 20 a 30 años, al 31.11% docentes y directivos de 31 a 40 años, al 15.63.2% docentes y directivos de 41 a 50 años de edad, al 38.1% docentes y directivos de 51 a 60 años y al 44.44% docentes y directivos de 61 a 70 años de edad. Del 100% de la variable gestión escolar que están en el nivel alto corresponden al 75% de docentes y directivos de 20 a 30 años, al 68.89% docentes y directivos de 31 a 40 años, al 84.37% docentes y directivos de 41 a 50 años de edad, al 59.52% docentes y directivos de 51 a 60 años y al 55.56% docentes y directivos de 61 a 70 años de edad.

Tabla 14

Distribución de los niveles de indicador de gestión institucional, por ubicación geográfica de docentes y directivos encuestados.

Criterios de organización de proyectos educativos	Urbano		Rural		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	3.23	2	3.64	5	3.38
Moderado	18	19.35	33	60.00	51	34.46
Alto	72	77.42	20	36.36	92	62.16
Total	93	100	55	100	148	100

De la tabla 14. se observa que, la zona urbana tienen una mejor percepción del indicador de criterios de organización de proyectos educativos, expresándose en 77.42% de nivel alto, frente a un 36.36% para los de la zona rural.

IV. Discusión

Referente al objetivo general, se observa que el nivel de telegestión educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Provincias es alto 69.59%, moderado en 29.73% y bajo en 0.68%. Estos resultados evidencian que la telegestión educativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Provincias es alto. Así mismo los resultados según variables sociodemográficas es: 77.42% en zona urbana, frente a 56.36% en zona rural, moderado en 21.51% en zona urbana, frente a 43.64% en zona rural y bajo en 1.08% en zona urbana. También se observa que el nivel de gestión educativa en los totales es alto en 69.59%, moderado en 29.73% y bajo en 0.68%. Así mismo los niveles de gestión educativa según cargo de los docentes y directivos encuestados son que el 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel moderado corresponden al 13.33% de directivos y al 33.90% de docentes. Del 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel alto corresponden al 86.67% de directivos y al 65.25% de docentes.

Igualmente, los niveles de gestión educativa según condición laboral de los docentes y directivos encuestados. Podemos afirmar que el 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel medio corresponden al 40.74% de docentes nombrados y al 23.40% de docentes contratados. Del 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel alto corresponden al 57.41% de docentes nombrados y al 76.60% de docentes contratados. Así mismo de los niveles de gestión educativa según edad de los docentes y directivos son: podemos afirmar que el 100% de la variable gestión educativa que están en el nivel moderado corresponden el 25% de docentes y directivos de 20 a 30 años, al 31.11% docentes y directivos de 31 a 40 años, al 15.63.2% docentes y directivos de 41 a 50 años de edad, al 38.1% docentes y directivos de 51 a 60 años y al 44.44% docentes y directivos de 61 a 70 años de edad. Del 100% de la variable gestión escolar que están en el nivel alto corresponden al 75% de docentes y directivos de 20 a 30 años, al 68.89% docentes y directivos de 31 a 40 años, al 84.37% docentes y directivos de 41 a 50 años de edad, al 59.52% docentes y directivos de 51 a 60 años y al 55.56% docentes y directivos de 61 a 70 años de edad.

Este hallazgo es similar a los resultados de considero a Flores (2020) con su tesis La gestión educativa y la práctica docente en el Instituto Superior Tecnológico Público “Carlos Cueto Fernandini”, cuyos resultados indican que el 30.61% presenta un nivel eficiente y el 69.39% presenta un nivel destacado, estos hallazgos evidencian que el nivel de

gestión educativa es destacado. También es similar a los resultados de González y Magaña, (2018) en su artículo modernización en la gestión educativa: características de los líderes en las instituciones de educación superior, en México, se concluyó que la gestión educativa presenta un nivel poco eficiente y que requiere hacer ajustes con respecto al tipo de liderazgo que maneja cada uno de los rectores y directores dentro de su institución. También es similar a las teorías de La eficiencia y Productividad el cual mencionó que la gestión remota es ventajosa, ya que cuando se trabaja desde la casa, se trabaja en una zona de confort. Se tiene la flexibilidad de sentarse en cualquier lugar y trabajar como se desea. También se tiene la flexibilidad de tomar descansos. Trabajar con comodidad resulta en una mayor eficiencia y productividad. Esto ayudará a hacer mejor los trabajos de gestión (Quintana, 2019).

Referente al objetivo específico 1 gestión Institucional se observó que del 100% de docentes y directivos que participaron en la investigación, el 68.92% percibe que la gestión institucional tiene un nivel alto, mientras que el 29.73% opina que presenta un nivel moderado, De los estos datos se desprende que el nivel de la gestión institucional es alto y medio, así mismo los resultados según variables sociodemográficos es: se observa que el nivel de gestión institucional en los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Provincias es alto 82.38% en zona urbana, frente a 45.45% en zona rural, moderado en 54.55% en zona urbana, frente a 15.05% en zona rural y bajo en 12.05% en zona urbana. Este hallazgo es similar a los resultados de Ordoñez (2016) con su tesis Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos que en sus resultados indica que el 26.8 % tiene un nivel bajo de gestión educativa, el 47.7% presenta un nivel medio, y el 26.4% presente un nivel alto, de los datos logrados se evidencia que el nivel de gestión educativa en los institutos de la región Junín presenta un nivel medio. También es similar a los resultados de Quishpe (2018) en su tesis Política de gestión educativa superior del área editorial para Institutos Técnicos y Tecnológicos que en sus conclusiones expresó que se encontró un nivel medio de gestión educativa También es similar la teoría de Giraldo (2019), quien menciona que la telegestión es ventajoso porque es ahorro de costes: Si se permite el trabajo remoto, se ahorrará dinero en servicios públicos como electricidad e internet y provisiones como abastecer una despensa o refrigerios cada equipo tiene un presupuesto, por lo que eleva su nivel de gestión institucional.

Referente al objetivo específico 2 gestión Pedagógica, el 58.11% percibe que se da en un nivel alto, mientras que el 41.22% considera que se realiza en un nivel moderado. De acuerdo a estos datos se evidencia que la gestión pedagógica presenta un nivel alto medio, Este hallazgo es similar a los resultados de Rolando (2019) con la tesis titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” - 2019 “, cuyos resultados indican que el 38.5% presenta un nivel alto, el 42.3% presenta un nivel medio y el 19.2% presente un nivel bajo de gestión educativa , estos datos permiten concluir que el nivel que predomina es el nivel medio y alto evidenciando un nivel alto de gestión educativa. También es similar a los resultados de Tolozano, Ferrer y Forgas (2016) en su tesis Componentes de la gestión educativa institucional en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología quienes concluyeron que el nivel de gestión educativa es deficiente y requiere de la aplicación de un proyecto para elevar su nivel.

Referente al objetivo específico 3 gestión Administrativa, el 66.22% considera que presenta un nivel alto, el 32.43% opina que se da en un nivel moderado. Estos datos evidencian que en la gestión administrativa presenta un nivel alto medio, Este hallazgo es similar a los resultados de Huaripata (2018) con su tesis Modelo de gestión educativa del Instituto de Educación Superior Público “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Cajamarca, los resultados indican que el 9% de los encuestado indica que el nivel de la gestión educativa es bajo, el 84.09% presente un nivel medio y el 6.82% presenta un nivel alto, por lo que se concluye que el nivel de gestión educativa es medio. También es similar a los resultados de Cárdenas, Farías y Méndez (2017, en su estudio sobre Gestión Administrativa y la Innovación Educativa, sus resultados indican que el nivel de la gestión educativa es menos eficiente por tanto también la innovación tiene un nivel medio, por lo que se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables. También es coherente a la teoría de Lau (2020), quien mencionó que la telegestión es ventajoso porque Ahorra tiempo: La mayoría de los que no trabajan de manera remota deben ir a trabajar todos los días. En las ciudades metropolitanas, muchas veces se toman más de dos horas de viaje en trasladarse a un centro de trabajo. Cuando se trabajas de forma remota, se ahorras este tiempo. La dirección puede programar talleres para el equipo para ayudarlos a mejorar sus habilidades. Esto aumentará las habilidades y la moral del equipo, y podrán trabajar mejor, esto eleva el nivel de gestión administrativa.

Referente al objetivo 4. En lo que se refiere a la gestión comunitaria se observó que el 66.89% considera que se da en un nivel alto, el 32.43% opina que se efectúa en un nivel moderado y un 0.68% que se realiza en un nivel bajo. Estos datos evidencian que la gestión comunitaria presente un nivel alto, así mismo los resultados según variables sociodemográficas es, así mismo los resultados según variables sociodemográficas es se observa que, existe tendencia a una percepción más baja del nivel de Gestión Comunitaria en las mujeres que en los hombres, expresándose en 71.43% de nivel alto para los hombres, frente a un 60.94% para las mujeres y en el nivel moderado 27.38% para los hombres frente a 39.06% respectivamente. Este hallazgo es similar a los resultados de Bailón (2018) con su tesis Gestión educativa y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Carlos Cueto Fernandini" - Comas. cuyos resultados indican que el 30.61% presenta un nivel eficiente y el 69.39% presenta un nivel destacado, estos hallazgos evidencian que el nivel de gestión educativa es destacado. También es similar a los resultados de Guzmán y Garro (2020) en su tesis, Percepción en la implementación de modelos de gestión educativa en instituciones de educación superior en México, los resultados indican que el 84.6% de los encuestados respalda que existen estrategias adecuadas y solo el 15% indicaron que no cuenta con un buen modelo de gestión educativa, estos datos permiten concluir que el nivel de gestión educativa es alto.

V. Conclusiones

Primero: De acuerdo al objetivo general, el nivel de telegestión educativa es alto en 69.59%, asimismo según las variables sociodemográficas ubicación geográfica urbana, cargo docente posee un nivel alto, también según condición laboral docente, sexo hombre también presenta un nivel alto.

Segundo: De acuerdo al objetivo específico 1. la gestión institucional se caracteriza por presentar un nivel alto de gestión, que equivale al 68.92%, así también por la variable sociodemográfica ubicación geográfica urbana posee un nivel alto que equivale a un 82.80%

Tercero: Según el objetivo específico 2, la Gestión Pedagógica se caracteriza porque presenta un nivel alto de gestión el cual corresponde a un 58.11% seguido del nivel moderado que equivale a 41.22%

Cuarto: Según el objetivo específico 3. La Gestión Administrativa se caracteriza porque presente un nivel alto de gestión que corresponde al 66.22% y el nivel moderado es de 32.43%

Quinto: La Gestión Comunitaria se caracteriza por presentar un nivel alto de gestión el cual equivale al 69.89% así mismo por la variable sociodemográfica sexo expresándose en 71.43% de nivel alto para los hombres, frente a un 60.94% para las mujeres.

VI. Recomendaciones

Primero: A la dirección general establecer planes de mejora de telegestión educativa con lineamientos propios de su realidad de cada instituto tecnológico de cada provincia para elevar su nivel.

Segundo: A la dirección general realizar capacitaciones sobre gestión institucional donde se debe tocar temas de diagnóstico situacional, difusión de normas de convivencia, mecanismos de comunicación; con la participación de directores y administrativos de cada Instituto superior tecnológico.

Tercero: A los directores generales de cada instituto superior tecnológico realizar capacitaciones y talleres sobre la gestión pedagógica en la cual se deben incluir las estrategias didácticas en entornos virtuales de aprendizaje, gestión para el aprendizaje virtual como plataformas, herramientas y planificación educativa en entornos virtuales, de ese modo se estaría elevando su nivel.

Cuarto: A los directores generales de cada instituto superior tecnológico realizar capacitaciones con el personal administrativo con temas de gestión de personal, recursos, seguridad y salud, de ese modo se estaría elevando su nivel.

Quinto: A los directores generales de cada instituto, en cuanto a la gestión comunitaria realizar talleres y charlas educativas en temas de prevención, sensibilización y desarrollo productivo a la comunidad para elevar mejor el nivel.

VII. Referencias

- Abreu, J. L. (2020). *Times of Coronavirus: Online Education in Response to the Crisis*. Daena: International Journal of Good Conscience, 15(1), 1-15.
- Aguilar-Barreto, A., Velandia-Riaño, Y. R., Aguilar-Barreto, C. P., & Álvarez, G. R. (2017). *Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia*. Revista Perspectivas, 2(2), 84-94.
- Bailon Bustamante, C. A. (2018). *Gestión educativa estratégica y calidad docente en el Instituto Superior Tecnológico Público "Carlos Cueto Fernandini"-Comas*.
- Barr, M. J., & McClellan, G. S. (2018). *Budgets and financial management in higher education*. John Wiley & Sons. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1151825>
- Borges Jorge, Z. M., Peralta Castellón, L., Sánchez Rivas, E. M., & Pérez Rodríguez, R. E. (2020). *Distance education: reflections from the work of Dr. Juan Virgilio López Palacio*. Edumecentro, 12 (2), 190-211. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742020000200190&script=sci_arttext&tlng=en
- Builes, N. S., Puente, S. M., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). *El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa*. Innovar, 30(77), 123-136.
- Cabarcas, S., Concha, A., García, M., & Marchena, C. D. (2019). *UN GROUP App: Mobile tool for managing events, mentoring and role modeling in groups estudiantiles*.
- Cabrera Chaviano, L., & Casanova García, C. (2019). *Diagnóstico educativo y entrega pedagógica: momentos definitivos para el proyecto de trabajo educativo integral*. Revista Educación Médica del Centro, 11(2), 235-238.
- Campos, J. G., Chacón, J. A., Espeleta, I. S., Suárez, H. G., & Gómez, R. (2018). *Análisis de la producción científica en política y gestión educativa publicada en ScieLO 2012-2015*. Revista Electrónica Educare, 22(3), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575256>
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). *¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad,

Eficacia y Cambio en Educación. Recuperado de :
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=%C2%BFExiste+Relaci%C3%B3n+entre+la+Gesti%C3%B3n+Administrativa+y+la+Innovaci%C3%B3n+Educativa%3F+Un+Estudio+de+Caso+en+Educaci%C3%B3n+Superior&btnG=

Castillo, É. Y., García, N. N., Corredor, C. M., & Malaver, C. E. C. (2017). *Evolución de la educación superior a distancia: desafíos y oportunidades para su gestión*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (50), 81-105.

Dandan, M. M., & Marques, A. P. (2017). *Higher education leadership and gender gap in Jordan*. *Asian Development Policy Review*, 5(3), 131-139.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-018-0300-z>

de Dios Soler Morejón, C., & Borjas Borjas, F. (2019). *Percepción efectiva de profesores sobre la educación a distancia como modalidad en posgrado*. Edumecentro, 11(3), 91-103.

Delgado, A., Mesquida, A. L., & Mas, A. (2014). *Use of Trello to track the learning of work teams*. *Conference on University Teaching of Computing* (20es: 2014: Oviedo).

Flores, T. M. P. (2020). *Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes*. *Ciencia y Educación* (ISSN: 2707-3378), 1(4), 15-26. Recuperado de :
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=GESTI%C3%93N+EDUCATIVA+Y+LA+MEJORA+DEL+DESEMPE%C3%91O+LABORAL+DE+LOS+DOCENTES.&btnG=

Freitas, G. M. D. O., Cavalcante, T. R., Amorim, A., & Freitas, K. S. D. (2018). *PRACTICE OF YOUTH AND ADULT EDUCATION MANAGEMENT IN SOCIAL SERVICE INDUSTRY IN THE STATE OF BAHIA*. *Educação em Revista*, 34.

García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.

Giraldo, E. J., Torres Hernández, A. M., & Carlos Valderrama, J. (2019). *Lectura de capacidades y fortalezas en la educación virtual ya distancia para la formación profesional*. *Conrado*, 15(69), 318-323.

- Gonzalez Rodriguez, G. I., & Magaña Fernandez, M. A. (2018). *Modernización en la gestión educativa: Características de los líderes en las instituciones de educación superior*. Ra Ximhai, 14(3).
- González-Campos, J., Aspeé-Chacón, J., Sessarego-Espeleta, I., González-Suárez, H., & Gómez-Osorio, R. (2018). *Analysis of scientific production in educational policy and management published in ScieLO 2012-2015*. Electronic Magazine Educare, 22 (3), 129-150
- Guzmán, E. O., & Garro, A. L. F. (2020). *Percepción en la implementación de modelos de gestión educativa en instituciones de educación superior*. Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula, 7(13), 48-56. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/5296>
- Hernández, R., Mendoza Christian. (2018). *Metodología de la Investigación. 1ra Edición*. Mc Graw Hill. México.
- Huaripata Castope, J. F. (2020). *Modelo de gestión educativa del Instituto de Educación Superior Público "Hno. Victorino Elorz Goicoechea" de Cajamarca, para brindar un servicio de calidad*.
- Inmaculada Francisco, J., Blanco, M. R., Vuele Duma, D. M., & Rodríguez Quintana, T. (2019). *Gestión de calidad en la educación a distancia. Caso de una maestría de gerencia en salud*. Educación Médica Superior, 33(2).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000200002
- Jenner, A., Helwig, M., & Rufer, A. (2018). *Lecture capture and learner engagement strategies for industrial engineering distance education: results of a pilot program*. Production, 28.
- Juca Maldonado, F. X. (2016). *La educación a distancia, una necesidad para la formación de los profesionales*. Revista Universidad y Sociedad, 8(1), 106-111.
- Kevans Espinoza, M. M. (2019). *Gestión educativa y calidad de la educación superior tecnológica en instituciones estatales de Lima Metropolitana*.
- Kyvliuk, O., Polishchuk, O., Svyrydenko, D., & Yatsenko, O. (2018). *Educational management as education diplomacy: strategies for Ukraine*. Науковий вісник

Національного гірничого університету, (3), 139-144.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0736585318306348>

Lau Hoyos, E. M. (2020). *Modelo de gestión virtual para mejorar el proceso de acompañamiento en la unidad de gestión educativa local de Lambayeque*.

Lee, C. S., Wang, M. H., Yang, S. C., Hung, P. H., Lin, S. W., Shuo, N., ... & Kao, C. H. (2017). *FML-based dynamic assessment agent for human-machine cooperative system on game of Go*. *International Journal of Uncertainty, Fuzziness and Knowledge-Based Systems*, 25(05), 677-705.

Lopez Fernandez, R., Chou Rodríguez, R., Palmero Urquiza, D. E., López González, L., García Saltos, M. B., & Sánchez Gálvez, S. (2017). *Educational inclusion in distance education through management platforms*. *MediSur*, 15(2), 282-291.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=72838>

Luperdi Castillo, R. A. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador*.

Machado, M. H., & Ximenes Neto, F. R. G. (2018). *The Management of Work and Education in Brazil's Unified Health System: thirty years of progress and challenges*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23, 1971-1979.

Manatos, M. J., Sarrico, C. S., & Rosa, M. J. (2017). *The integration of quality management in higher education institutions: a systematic literature review*. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(1-2), 159-175.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3D5FDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=higher+education+management&ots=rjM8hSEILP&sig=0dAgQnlrBmHu5iNVpbSsbdp2NOc#v=onepage&q=higher%20education%20management&f=false>

Marchisotti, G. G., Oliveira, F. B. D., & Lukosevicius, A. P. (2017). *The social representation of distance education from a Brazilian perspective*. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 25(96), 743-769.
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-40362017005004103&script=sci_abstract&tlng=es

- Martins, J., Branco, F., Gonçalves, R., Au-Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zolotov, M., & Cruz-Jesus, F. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 38, 182-193.
- Niebles-Núñez, W. A., Hernández-Palma, H. G., & Cardona-Arbeláez, D. (2016). *Technological knowledge management: modern tool for the management of educational institutions. Research Journal, Development and Innovation*, 7(1), 25-36.
- Oliva H .A, (2020) *La Educación en tiempos de pandemias*: Universidad de Guadalajara
- Oliveira, P. C. D., Cunha, C. J. C. D. A., & Nakayama, M. K. (2016). Learning management systems (LMS) and e-learning management: an integrative review and research agenda. *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 13(2), 157-180. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1807-17752016000200157&script=sci_arttext
- Ordoñez Cerron, L. V. (2016). *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos*.
- Papantymou, A., & Darra, M. (2017). Quality management in higher education: Review and perspectives. *Higher Education Studies*, 7(3), 132-147.
- Passailaigue Baquerizo, R., & Estrada Sentí, V. (2016). Knowledge Management and Organizational Learning in Higher Education Institutions). *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del conocimiento y la Tecnología*, 4(2). <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14783363.2015.1050180>
- Peña-Cortés, F., Rozas-Vásquez, D., Pincheira-Ulbrich, J., & Hepp, P. (2017). *Priorización de territorios para la gestión educativa en la Araucanía (Chile)*. *Perfiles latinoamericanos*, 25(49), 225-249.
- Peterson, H. (2016). Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112-127.
- Quintana, T. R., Duma, D. M. V., Blanco, M. R., & Francisco, J. I. (2019). *Quality management in distance education. The case of a master’s degree course in health*

management. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(2), 1-18. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=93113>

Quishpe Morocho, V. P. (2018). *Política de gestión educativa superior del área editorial para Institutos Técnicos y Tecnológicos de Quito* (Master's thesis, Quito).

Ramjeawon, P. V., & Rowley, J. (2017). *Knowledge management in higher education institutions: enablers and barriers in Mauritius. The Learning Organization*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TLO-03-2017-0030/full/html>

Rolando, L. (2019), *Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de educación superior tecnológico estatal "Chocope" – 2019*. (Tesis de Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37829/rolando_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas Vera, J. I., & Sugashima Guzmán, L. P. K. (2015). *Diseño de un sistema de telegestión para mejorar la obtención de información de los concentradores primarios de la empresa EDELNOR SAA en los Barracones del Callao*.

Sanes, M. D. S., Neves, F. B. D., Pereira, L. E. M., Ramos, F. R. S., Brehmer, L. C. D. F., Vargas, M. A. D. O., & Martini, J. G. (2020). *¡ Educación a distancia, no! Producción de sentidos significativos a partir de entidades representantes de enfermería*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(5).

Saucedo Meza, G. M. (2018). *Desde la calidad académica y formación humana, un modelo interno de gestión educativa para la excelencia de la comunidad educativa y las Instituciones de Educación Superior*.

Soares, A. G. (2017). *Desafios da gestão em educação a distância: uma análise a partir da visão do gestor/Challenges of management in distance education: an analysis from the manager's perspective*. *Texto Livre: Linguagem e Tecnologia*, 10(2), 106-122.

Solis, C. R. R., Ramírez, E. E. G., & Angulo, J. P. C. (2017). *Gestión educativa y desarrollo social*. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 378-390.

- Spence, C. (2019). '*Judgement*' versus '*metrics*' in higher education management. *Higher Education*, 77(5), 761-775.
- Tapia Inchicsana, E. (2020). *Gestión educativa y reforma magisterial en una institución educativa* Lima. 2019.
- Tavares, A. P. C., Leite, B. S., Silveira, I. A., Santos, T. D. D., Brito, W. D. A. P. D., & Camacho, A. C. L. F. (2018). *Analysis of Brazilian publications on distance education in nursing: integrative review*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(1), 214-222.
- Tigre, Á. E. F., Delgado, O. W. M., & Gavilanes, J. V. S. (2016). *Consideraciones generales acerca de la gestión educativa*. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 179-190.
- Tolozano-Benites, M. R., Ferrer Vicente, M., & Forgas Brioso, J. A. (2016). *Componentes de la gestión educativa institucional en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología (ITB)*. Recuperado de : <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/1177>
- Torres, A. N. C. (2017). *La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI*. *Academia y Virtualidad*, 10(1).
- Torres, M. H., & Suárez, J. A. (2018). *A diagnostic model for business management control*. *Management Brochures*, 5(2), 38-45.
- Velásquez Guerra, D. (2018). *The autonomous learning strategies for distance education*.

Anexos.

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Características de telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020.							
Autor: Miguel Angel GARCIA AGUIRRE							
Problema	Objetivos	Variable	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué características presenta la telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020?	Objetivo general: Caracterizar la telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y medición	Niveles y rangos
			Problemas Específicos: ¿Qué características presenta la gestión institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?	Objetivos específicos: Caracterizar la gestión institucional en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020.	Telegestión Educativa	Gestión Institucional	Definición de criterios de organización en proyectos educativos
¿Qué características presenta la gestión pedagógica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?	Caracterizar la gestión pedagógica en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020.	Condiciones para mejorar la relación laboral para una sana convivencia.	4-6				
		Conoce normas explícitas e implícitas	7-8				
¿Qué características presenta la gestión administrativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?	Caracterizar la gestión administrativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020.	Gestión Pedagógica	Desarrollo de las practicas pedagógicas	9-16		Moderado (73-114)	
			Desarrollo de actualización de conocimiento docente	17-18			
		Gestión Administrativa	Distribuye formas de recursos humanos materiales, económicos y tecnológicos	19-20		Alto (115-155)	
			Cumplimiento de normas y supervisión en las funciones	21-22			
			Condiciones de planificación y evaluación	23-24			

<p>Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?</p> <p>¿Qué características presenta la gestión comunitaria en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020?</p>	<p>de Educación de Lima Provincias, 2020.</p> <p>Caracterizar la gestión comunitaria en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, 2020</p>		<p>Gestión Comunitaria</p>	<p>Atención a las necesidades educativas de la comunidad</p>	<p>25-28</p>		
				<p>Organización comunitaria</p>	<p>29-31</p>		

Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental y transeccional.</p> <p>Método: Inductivo.</p> <p>Enfoque/Ruta: Cuantitativo</p>	<p>Población: 235 docentes y directivos de institutos de la DREL P.</p> <p>Tamaño de muestra: 148 docentes y directivos de institutos de la DREL P. Muestreo No probabilístico intencionado</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario. Autor: Prado Castro, Laura Año: 2019</p> <p>Adaptación: Miguel Garcia A. (2020).</p> <p>Monitoreo: Individual.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Institutos de la DREL P.</p> <p>Forma de Administración: Colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple</p> <p>✓ Presentación en tablas de frecuencia y figuras.</p> <p>✓ Interpretación de los resultados</p> <p>✓ Conclusiones</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable.

Variable: Telegestión educativa en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos

Definición: La gestión educativa según Flores (2020) es la relación entre la planificación, orientación, estrategias bajo las teorías políticas y prácticas burocráticas de ejecución de proyectos educativos institucionales orientados a la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria para facilitar el logro de los objetivos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Instrumentos	Niveles/ Rango
Gestión Institucional Es contribuir a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución en esta dimensión se aborda la organización, condiciones para mejorar la relación laboral y conocer las normas explícitas e implícitas en la capacidad de gestión en la calidad educativa. (Flores, 2020).	Definición de criterios de organización en proyectos educativos	1	La dirección establece criterios de organización para proyectos productivos, innovación e investigación.	Cuestionario Ordinal Escalamiento Likert.	Bajo (8-18)
		2	El director coordina, genera condiciones, en la organización participativa para el logro de metas institucionales.		
		3	La institución educativa capacita a los docentes, para la implementación u uso de plataforma.		
	Condiciones para mejorar la relación laboral para una sana convivencia.	4	El director proporciona autonomía al personal para organizar su tiempo en el desempeño de sus actividades.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces	Moderado (19-29)
		5	El director facilita la comunicación con los docentes coordinadores de áreas académica.		
		6	El director motiva a sus directivos y docentes para las actividades institucionales.		
	Conoce normas explícitas e implícitas	7	El director facilita su expresión de forma implícita o explícita de valores, creencias y competencias en la institución educativa.	4= Casi siempre 5= Siempre	Alto (30-40)
		8	El director le proporciona en forma actualizada los reglamentos y funciones de la institución educativa a través de plataformas de aprendizaje.		

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Instrumentos	Niveles/ Rango
Gestión Pedagógica Es el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa en la enseñanza –aprendizaje en esta dimensión se aborda las condiciones para el desarrollo de las practicas pedagógicas y desarrollo de actualización de conocimiento docente en gestión de calidad educativa. (Flores, 2020).	Desarrollo de las practicas pedagógicas	9	Aporta en la planificación de la distribución de recursos y tiempo.	Cuestionario Ordinal Escalamiento Likert. 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo (10-23) Moderado (24-37) Alto (38-50)
		10	Desarrolla las unidades didácticas y métodos de aprendizaje para los estudiantes.		
		11	Planifica con el directivo mejoras para el desarrollo de actividades de aprendizaje.		
		12	Contribuye a monitorear para el alcance de metas institucionales educativas.		
		13	Orienta la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de aprendizaje para el alcance de metas institucionales educativas.		
		14	El director orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.		
		15	La institución educativa ha implementado estrategias de comunicación para informar a la comunidad educativa respecto a la enseñanza aprendizaje.		
		16	Participa en el control de contenidos y cumplimiento de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos.		
	Desarrollo de actualización de conocimiento docente	17	Se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales.		
		18	Recibe incentivos por la superación profesional - personal al asistir a las capacitaciones y actualizaciones.		
Gestión Administrativa Son las acciones, formas y mecanismos en conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para	Distribuye formas de recursos humanos materiales, económicos y tecnológicos	19	El director gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.	Cuestionario Ordinal Escalamiento Likert.	Bajo (6-14)
		20	El director junto a los docentes dirige el gasto en porcentaje hacia las mejoras de la institución en su implementación didáctica de infraestructura.		

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Preguntas	Instrumentos	Niveles/ Rango
lograr los objetivos institucionales en esta dimensión se aborda las formas de recursos humanos, materiales, económicos, normas, supervisión, planificación y evaluación. (Flores, 2020).	Cumplimiento de normas y supervisión en las funciones	21	El director cumple con las normas que emiten los órganos rectores con la educación superior.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Moderado (15-22) Alto (23-30)
		22	El director promueve el trabajo grupal para el fortalecimiento de equipo institucional y cumplimiento de las metas.		
	Condiciones de planificación y evaluación	23	El director le da autonomía de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.		
		24	El director hace llamados de atención a todos por igual ante alguna deficiencia pedagógica o retrasos.		
Gestión Comunitaria La gestión comunitaria es que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas que responde al objetivo de establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa en esta dimensión se aborda las necesidades educativas de la comunidad y la organización comunitaria (Flores, 2020).	Atención a las necesidades educativas de la comunidad	25	Participa usted en el proceso de integración educativa con transferencia de conocimientos para promover la mejora institucional.	Ordinal Escalamiento Likert. 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo (7-16) Moderado (17-26) Alto (27-35)
		26	Participa usted en experiencias de intercambio con pares y estudiantes para mejorar el aprendizaje.		
		27	Asiste oportunamente a la resolución del conflictos entre integrantes de la institución.		
		28	Muestra puntualidad y objetividad en intervención con la comunidad y los estudiantes en los proyectos educativos.		
	Organización comunitaria	29	Ejercita la práctica de valores ciudadanos y humanos con la comunidad educativa.		
		30	Se desarrolla de manera participativa y organizada el plan de gestión de riesgo.		
		31	El director lidera el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.		

Anexo 3. Instrumento Cuestionario de Características de telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020.

Datos generales:

Instituto que pertenece..... Edad:..... Sexo: M () H ()
 Cargo: Condición laboral: Ubicación geográfica:

Instrucciones:

Estimados Docentes y directivos la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la telegestión educativa en su centro de labores, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones.

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

ÍTEMS Y PREGUNTAS		Categorías				
		1	2	3	4	5
Nº	Dimensión: Gestión Institucional					
1.	La dirección establece criterios de organización para proyectos productivos, innovación e investigación.					
2.	El director coordina, genera condiciones, en la organización participativa para el logro de metas institucionales.					
3.	La institución educativa capacita a los docentes, para la implementación u uso de plataforma.					
4.	El director proporciona autonomía al personal para organizar su tiempo en el desempeño de sus actividades.					
5.	El director facilita la comunicación con los docentes coordinadores de áreas académica.					
6.	El director motiva a sus directivos y docentes para las actividades institucionales.					
7.	El director facilita su expresión de forma implícita o explícita de valores, creencias y competencias en la institución educativa.					
8.	El director le proporciona en forma actualizada los reglamentos y funciones de la institución educativa a través de plataformas de aprendizaje.					
	Dimensión: Gestión Pedagógica					
9.	Aporta en la planificación de la distribución de recursos y tiempo.					
10.	Desarrolla las unidades didácticas y métodos de aprendizaje para los estudiantes.					
11.	Planifica con el directivo mejoras para el desarrollo de actividades de aprendizaje.					
12.	Contribuye a monitorear para el alcance de metas institucionales educativas.					

13.	Orienta la distribución de recursos y el empleo de estrategias metodológicas de aprendizaje para el alcance de metas institucionales educativas.					
14.	El director orienta y motiva a la participación del equipo docente en la planificación curricular anual.					
15.	La institución educativa ha implementado estrategias de comunicación para informar a la comunidad educativa respecto a la enseñanza aprendizaje.					
16.	Participa en el control de contenidos y cumplimiento de unidades didácticas, evaluaciones y proyectos educativos.					
17.	Se le brinda una continua capacitación a través de talleres o seminarios virtuales.					
18.	Recibe incentivos por la superación profesional - personal al asistir a las capacitaciones y actualizaciones.					
	Dimensión: Gestión Administrativa					
19.	El director gestiona de forma correcta en la distribución de recursos pedagógicos para mantener un nivel de alcance de logros y objetivos didácticos en la institución.					
20.	El director junto a los docentes dirige el gasto en porcentaje hacia las mejoras de la institución en su implementación didáctica de infraestructura.					
21.	El director cumple con las normas que emiten los órganos rectores con la educación superior.					
22.	El director promueve el trabajo grupal para el fortalecimiento de equipo institucional y cumplimiento de las metas.					
23.	El director le da autonomía de gestionar su tiempo en el aula, logrando una práctica docente efectiva en las metas y resultados.					
24.	El director hace llamados de atención a todos por igual ante alguna deficiencia pedagógica o retrasos.					
	Dimensión: Gestión Comunitaria					
25.	Participa usted en el proceso de integración educativa con trasferencia de conocimientos para promover la mejora institucional.					
26.	Participa usted en experiencias de intercambio con pares y estudiantes para mejorar el aprendizaje.					
27.	Asiste oportunamente a la resolución del conflictos entre integrantes de la institución.					
28.	Muestra puntualidad y objetividad en intervención con la comunidad y los estudiantes en los proyectos educativos.					
29.	Ejercita la práctica de valores ciudadanos y humanos con la comunidad educativa.					
30.	Se desarrolla de manera participativa y organizada el plan de gestión de riesgo.					
31.	El director lidera el manejo de situaciones de riesgo que aseguren la integridad de los miembros de la comunidad educativa.					

Anexo 4. Consentimiento informado.

Consentimiento informado

El propósito de este formulario de consentimiento es explicarle que ha sido considerado como parte de la muestra del estudio sobre Características de telegestión educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológico públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020.

La presente investigación es conducida por el Lic. Miguel Angel Garcia Aguirre, del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es conocer algunas características de la Telegestión Educativa en institutos de educación superior tecnológico públicos de la región Lima Provincias.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre caracterización de la telegestión educativa, dado que en la realidad actual la gestión educativa se da en condiciones de aislamiento y distancia social, debido a la Emergencia Sanitaria por la pandemia Covid 19 que se vive nuestro país y todo el mundo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 31 preguntas. Esto le tomará como máximo aproximadamente 15 minutos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. dará serán codificadas usando un número de identificación, y codificación, por lo tanto, serán anónimas.

Si usted tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Asimismo, Ud. puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

De tener preguntas sobre la investigación y del rol que cumplirá durante su participación en este estudio, puede contactar a Miguel Angel Garcia Aguirre al teléfono 958509595 (o al correo) mag_hri@hotmail.com

Desde ya se le agradece su participación.

Atentamente.

Miguel Angel Garcia Aguirre

Anexo 5. Autorización de aplicación de instrumentos.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la universalización de la salud"

Carta Nro. 019-2020-DIESH

Señor : **MIGUEL ÁNGEL GARCÍA AGUIRRE**
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL ATE.
Asunto : **AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE
SU INVESTIGACION**
Lugar y fecha : Huando, Huaral 22JUN2020

Me es grato dirigirme a su digna persona para hacerle llegar mi saludo a nombre del equipo que labora en el Instituto de Educación Superior Huando y al mismo tiempo para hacer de su conocimiento que, somos una institución del nivel de Educación Superior Acreditado por el SINEACE y a la fecha Licenciado por el Ministerio de Educación para brindar servicios educativos con los Programas de estudios de Producción Agropecuaria, Industrias Alimentarias y Administración de Negocios Internacionales.

Del mismo modo, me dirijo a Ud. para hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente **AUTORIZAR** la aplicación de los instrumentos de evaluación, de forma virtual para el desarrollo de su investigación titulada "**Características de Tele gestión Educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020**", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Aprovecho la oportunidad para expresar a Ud. las muestras de mi especial aprecio y estima personal.

Dios guarde a Ud.



INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR
"HUANDO"
Dr. ALFONSO VIGO QUINONES
DIRECTOR GENERAL



Calle 8 de Diciembre Mzna. 30-Lote 17,
Urb. Huando Huaral. Telefono: 4573667
www.portal.isthuando.edu.pe
idxhuando@isthuando.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN/DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA PROVINCIA



Instituto de Educación Superior
Tecnológico Público "Canta"
R.M. Nº 1719-91-ED

"Año de la Universalización de la Salud"

Canta, 26 de junio del 2020.

CARTA DE ACEPTACION

Señor:

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA AGUIRRE

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL ATE.

Presente.

Asunto: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE SU INVESTIGACION.

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de la institución educativa y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente **AUTORIZAR** la aplicación de los instrumentos de evaluación, de forma virtual para el desarrollo de su investigación titulada "Características de Telegestión Educativa en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias – 2020", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.




Mg Zulema Becerra Fuero
Directora General
I.E.S.T.P. "Canta"



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO "PACARÁN"

Creado con Resolución Ministerial N° 0497-92-EO - Revalidado con Resolución Oireaoral N° 0343 -2006-EO

Año de la universalización de la salud

Pacarán, 22 de junio del 2020.

CARTA DE ACEPTACION

Señor:
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA AGUIRRE
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL ATE.
Presente.

Asunto: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE SU INVESTIGACION.

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarte mi cordial saludo en nombre de la institución educativa y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente AUTORIZAR la aplicación de los instrumentos de evaluación, de fonna virtual para el desarrollo de su investigación titulada "Características de Telegestión Educativa en InsMutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos, de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias - 2020", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarte las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



"Pacarán, tierra de la eterna primavera y el buen pisca-

Dirección: Jr. Chidayo N° 180 –
Plaza de Armas -Pacarán

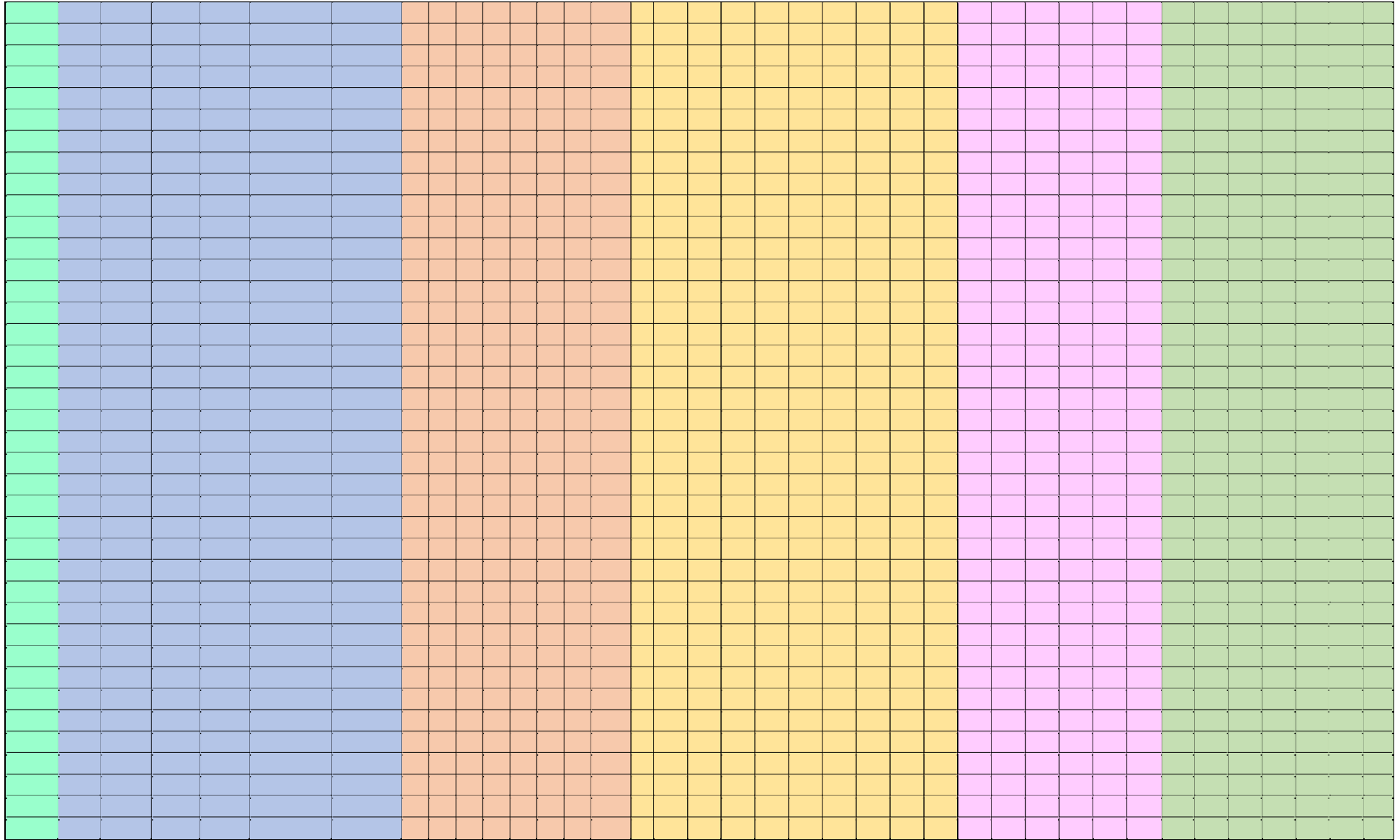
Teléfono: 01 7282649
email: istpacaran@hotmail.com

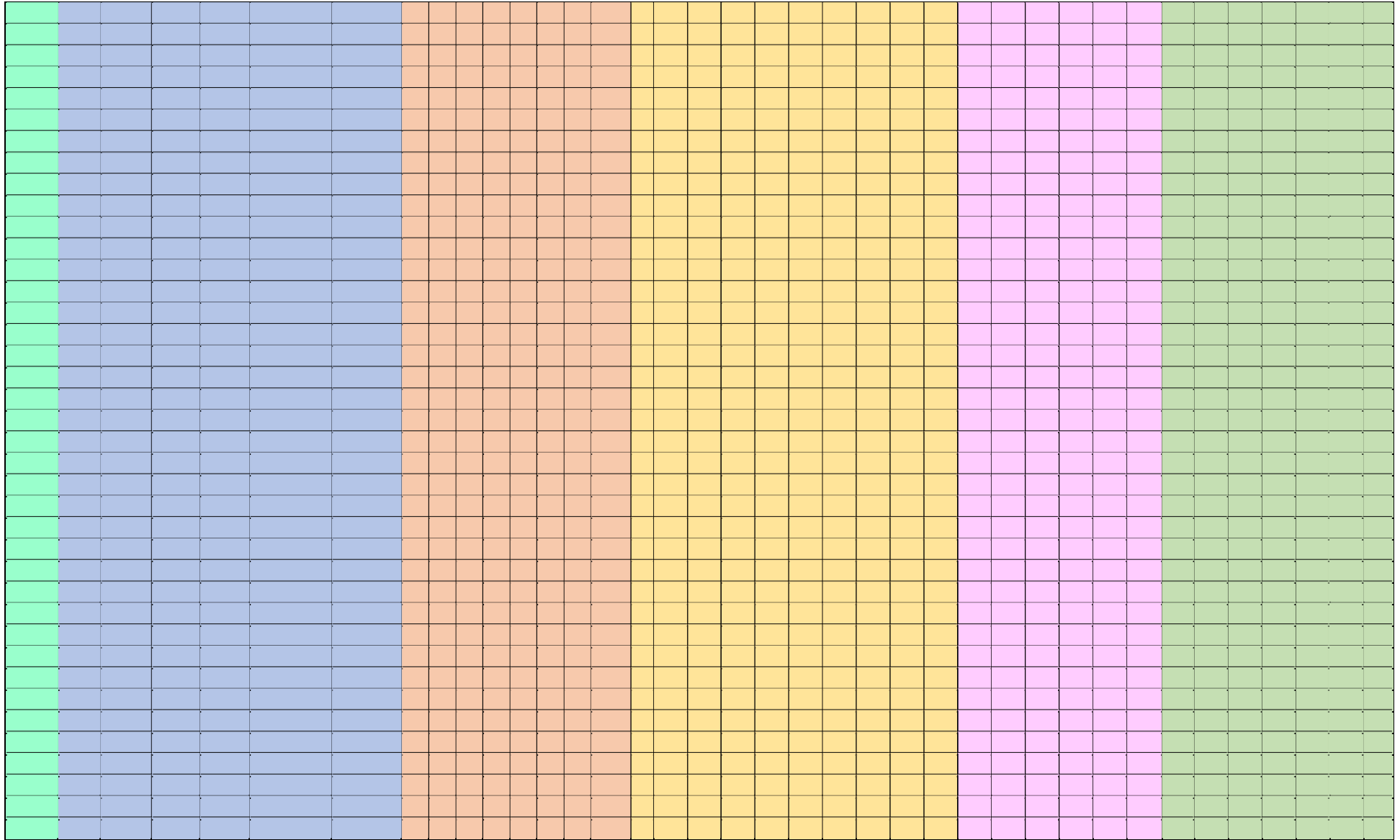
Página Web: iestppacaran.edu.pe

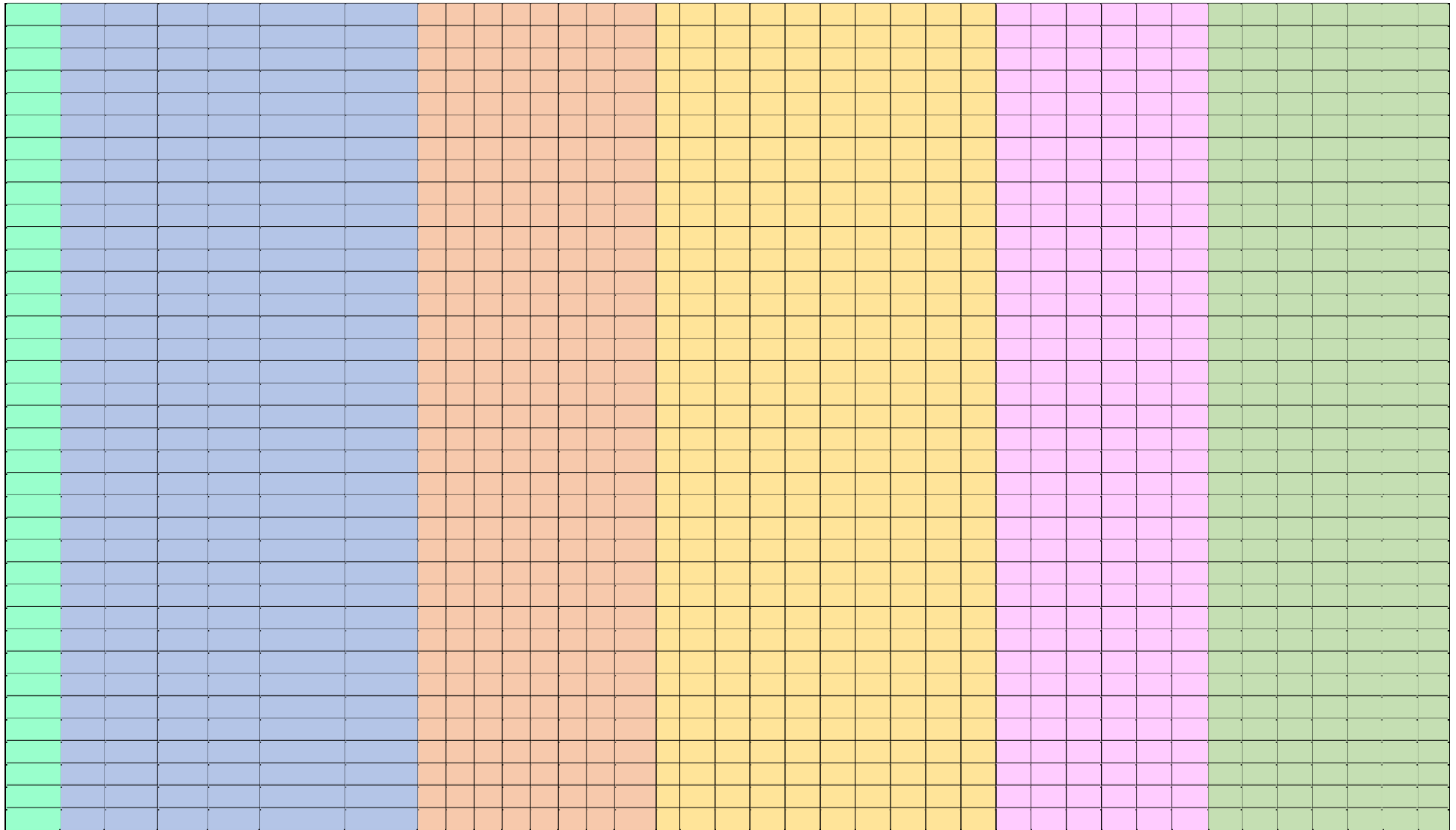
"NUESTRA PRIORIDAD TU FORMACIÓN DE CALIDAD"

Anexo 6. Base de datos en excel de la variable gestión educativa.

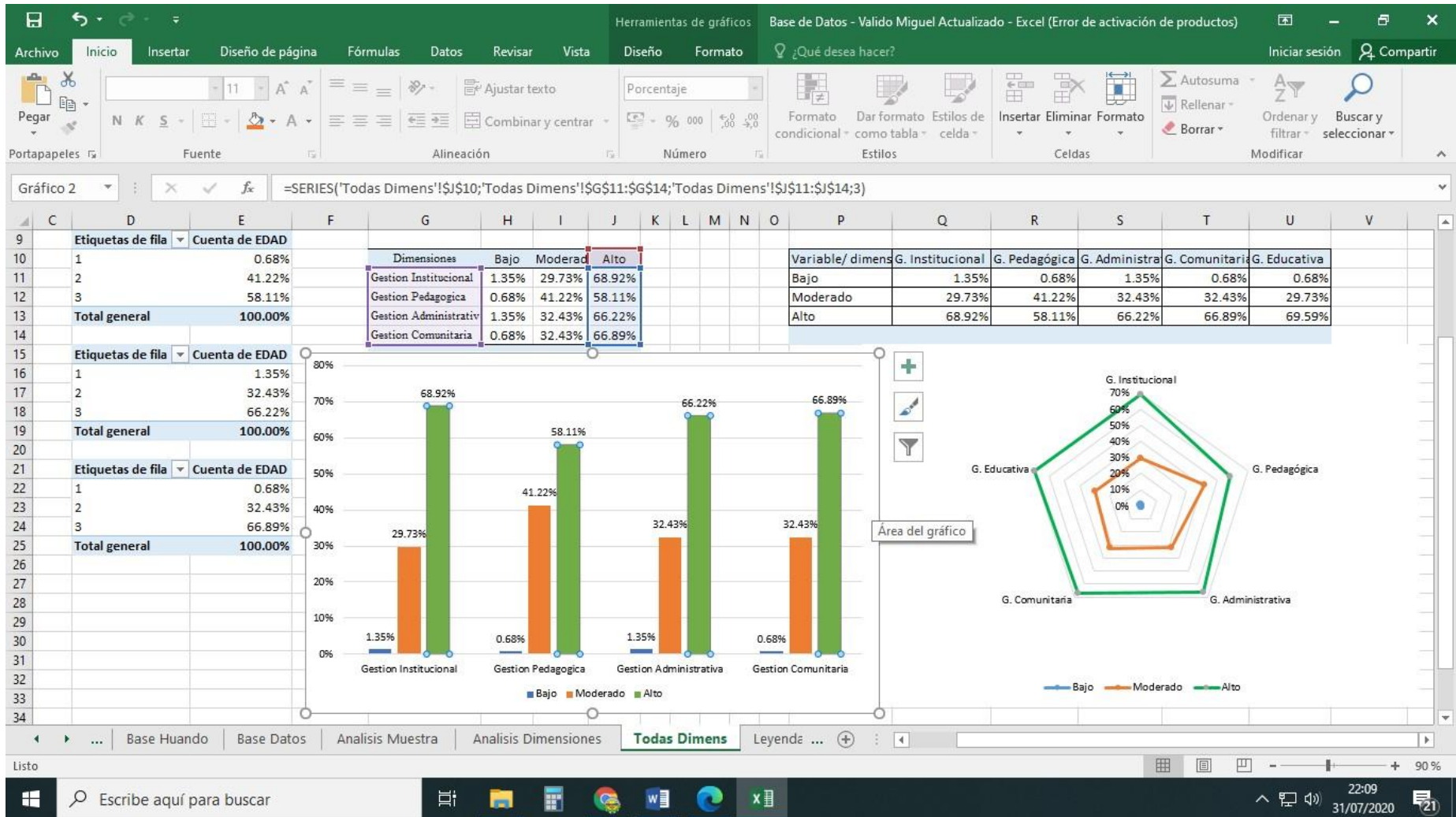
N°	VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS						GESTIÓN INSTITUCIONAL								GESTIÓN PEDAGÓGICA								GESTIÓN ADMINISTRATIVA					GESTIÓN COMUNITARIA										
	SE XO	EDA D	INS T.	UBI C.	COND. LAB.	CARGO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 5	2 8	2 9	3 0	3 1	
1	1	66	1	1	Nombrad	Docent	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
2	1	30	1	1	Contrata	Docent	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	1	57	1	1	Contrata	Docent	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	
4	1	38	1	1	Contrata	Docent	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
5	1	50	1	1	Nombrad	Directiv	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
6	2	64	1	1	Nombrad	Directiv	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	1	3	5	5	4	4	
7	2	27	1	1	Contrata	Docent	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	2	63	1	1	Nombrad	Directiv	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	
9	2	27	1	1	Contrata	Docent	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	2	35	1	1	Contrata	Docent	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	1	4	2	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	
11	2	37	1	1	Contrata	Docent	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	
12	2	32	1	1	Contrata	Docent	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	
13	1	32	2	1	Contrata	Docent	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	
14	1	52	2	1	Nombrad	Docent	1	1	2	3	1	1	3	1	5	5	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	
15	1	59	2	1	Nombrad	Directiv	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	
16	1	38	2	1	Contrata	Docent	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	
17	2	55	2	1	Nombrad	Docent	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	
18	2	49	2	1	Nombrad	Directiv	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
19	2	39	2	1	Contrata	Docent	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
20	2	40	2	1	Nombrad	Docent	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	
21	2	36	2	1	Contrata	Docent	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	2	1	3	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	3	3	
22	2	40	2	1	Contrata	Docent	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	
23	2	37	2	1	Contrata	Docent	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	
24	1	45	3	1	Contrata	Docent	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
25	1	42	3	1	Contrata	Docent	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	
26	1	57	3	1	Nombrad	Directiv	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
27	1	55	3	1	Nombrad	Directiv	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	
28	1	52	3	1	Nombrad	Directiv	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	
29	2	38	3	1	Contrata	Docent	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	
30	2	39	3	1	Contrata	Docent	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	
31	2	43	3	1	Contrata	Docent	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	
32	2	30	3	1	Contrata	Docent	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	
33	2	37	3	1	Contrata	Docent	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	







Anexo 7. Pantallazo de procesamiento estadístico excel.



Anexo 8. Carta de solicitud para aplicación de instrumentos en forma virtual.

“Año de la Universalización de la Salud”

Huachirí, 16 de junio del 2020.

CARTA N° 012-2020 MAGA

Señora:
Ing. LUZ AMANDA VIVAS RODRIGUEZ
Directora del IESTP “Pacaran” – Cañete

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a su digna persona para saludarle cordialmente, para presentarme, mi nombre es **MIGUEL ANGEL GARCIA AGUIRRE** identificado con **DNI N° 10008283**; estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** y código de matrícula N° **7002318774** de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** quien me encuentro desarrollando el trabajo de Investigación (Tesis):

“CARACTERIZACIÓN DE LA TELEGESTIÓN EDUCATIVA EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICOS, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA PROVINCIAS – 2020”

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgarme el permiso y brindarme las facilidades, para **poder aplicar en forma virtual los instrumentos de la investigación** y así desarrollar el presente trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


MIGUEL ANGEL GARCIA AGUIRRE
DNI N° 10008283

Anexo 9. Muestra.

Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos	Ubicación geográfica	Provincia	Docentes y directivos
Nicanor Mujica Álvarez Calderón	Rural	Huarocharí	5
Pacaraos	Rural	Huaral	6
Jatum Yauyos	Rural	Yauyos	8
Amauta Julio C. Tello	Rural	Huarocharí	13
Canta	Rural	Canta	7
Santa María Magdalena	Rural	Cajatambo	8
Oyon	Rural	Oyon	8
Pacaran	Urbano	Cañete	12
Chancay	Urbano	Huaral	9
San Pedro del valle de Mala	Urbano	Cañete	14
Huando	Urbano	Huaral	35
Cañete	Urbano	Cañete	11
Víctor Raúl Haya de la Torre	Urbano	Barranca	12
Total			148

Anexo 10. Distribución de niveles de la dimensión gestión administrativa por institutos.

Institutos	Provincia	Niveles			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Pacaran	Cañete	0.00%	16.67%	83.33%	100.00%
Cañete	Cañete	9.09%	27.27%	63.64%	100.00%
San Pedro del Valle de Mala	Cañete	0.00%	21.43%	78.57%	100.00%
Pacaraos	Huaral	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Chancay	Huaral	0.00%	33.33%	66.67%	100.00%
Santa María Magdalena	Cajatambo	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Canta	Canta	0.00%	28.57%	71.43%	100.00%
Jatum Yauyos	Yauyos	0.00%	75.00%	25.00%	100.00%
Oyon	Oyon	0.00%	62.50%	37.50%	100.00%
Amauta Julio C. Tello	Huarocharí	0.00%	46.15%	53.85%	100.00%
Victor Raul Haya Torre	Barranca	8.33%	58.33%	33.33%	100.00%
Nicanor Alvarez Mujica	Huarocharí	0.00%	40.00%	60.00%	100.00%
Huando	Huaral	0.00%	5.71%	94.29%	100.00%
Total General	13	1.35%	32.43%	66.22%	100.00%

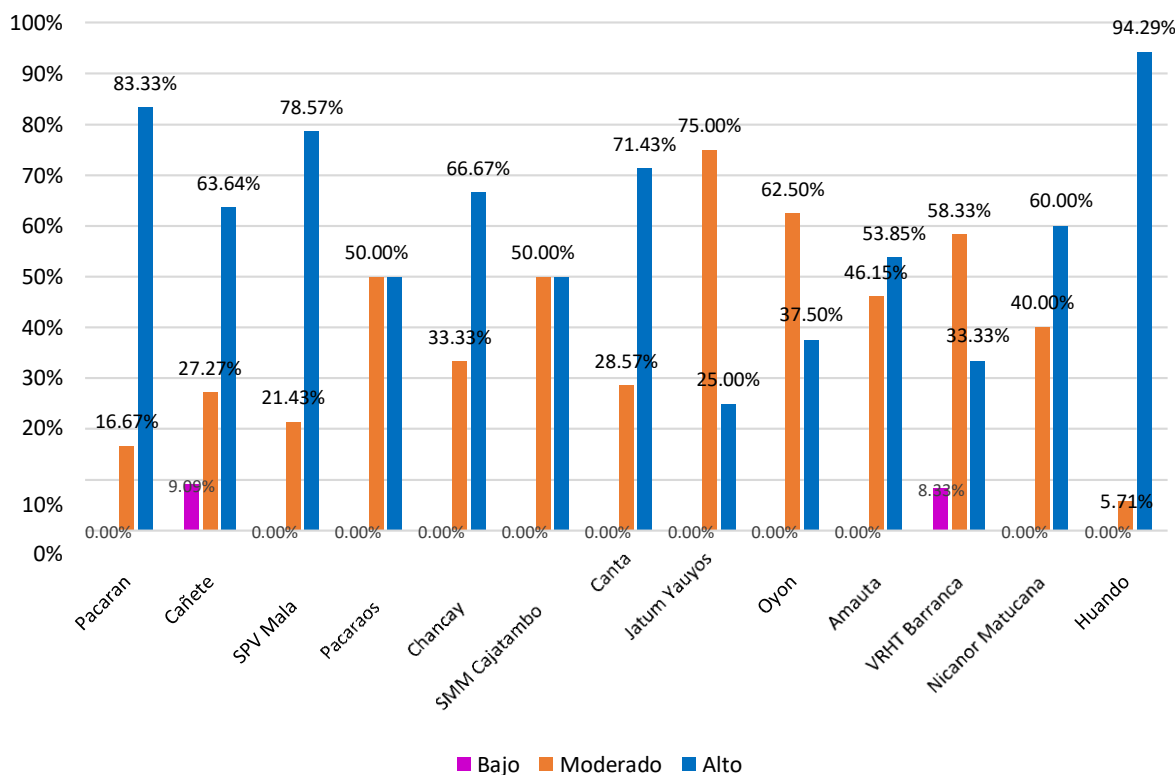


Figura 5. Niveles de la dimensión gestión administrativa por institutos.

Según la Figura 5 se observa que, existe tendencia a una percepción más alta en la dimensión gestión administrativa en el Instituto Huando expresándose en 94.29%, seguidamente del Instituto Pacaran en un 83.33%, continuando el instituto San Pedro del Valle de Mala en 78.57%, luego el Instituto Canta en un 71.43%; y en el nivel moderado el Instituto Jatum Yauyos en un 75%, seguidamente del Instituto Oyon en un 62.50%, continuando el Instituto Víctor Raúl Haya de la torre en un 58.33%, siendo los datos más relevantes.

Anexo 11. Distribución de niveles de la dimensión gestión pedagógica por institutos.

Institutos	Provincia	Niveles			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Pacaran	Cañete	0.00%	25.00%	75.00%	100.00%
Cañete	Cañete	0.00%	72.73%	27.27%	100.00%
San Pedro del Valle de Mala	Cañete	0.00%	35.71%	64.29%	100.00%
Pacaraos	Huaral	0.00%	50.00%	50.00%	100.00%
Chancay	Huaral	0.00%	66.67%	33.33%	100.00%
Santa María Magdalena	Cajatambo	0.00%	62.50%	37.50%	100.00%
Canta	Canta	0.00%	31.57%	68.43%	100.00%
Jatum Yauyos	Yauyos	0.00%	62.50%	37.50%	100.00%
Oyon	Oyon	0.00%	87.50%	12.50%	100.00%
Amauta Julio C. Tello	Huarocharí	0.00%	30.77%	69.23%	100.00%
Victor Raul Haya Torre	Barranca	8.33%	75.00%	16.67%	100.00%
Nicanor Alvarez Mujica	Huarocharí	0.00%	35.00%	65.00%	100.00%
Huando	Huaral	0.00%	8.57%	91.43%	100.00%
Total General	13	0.68%	41.22%	58.11%	100.00%

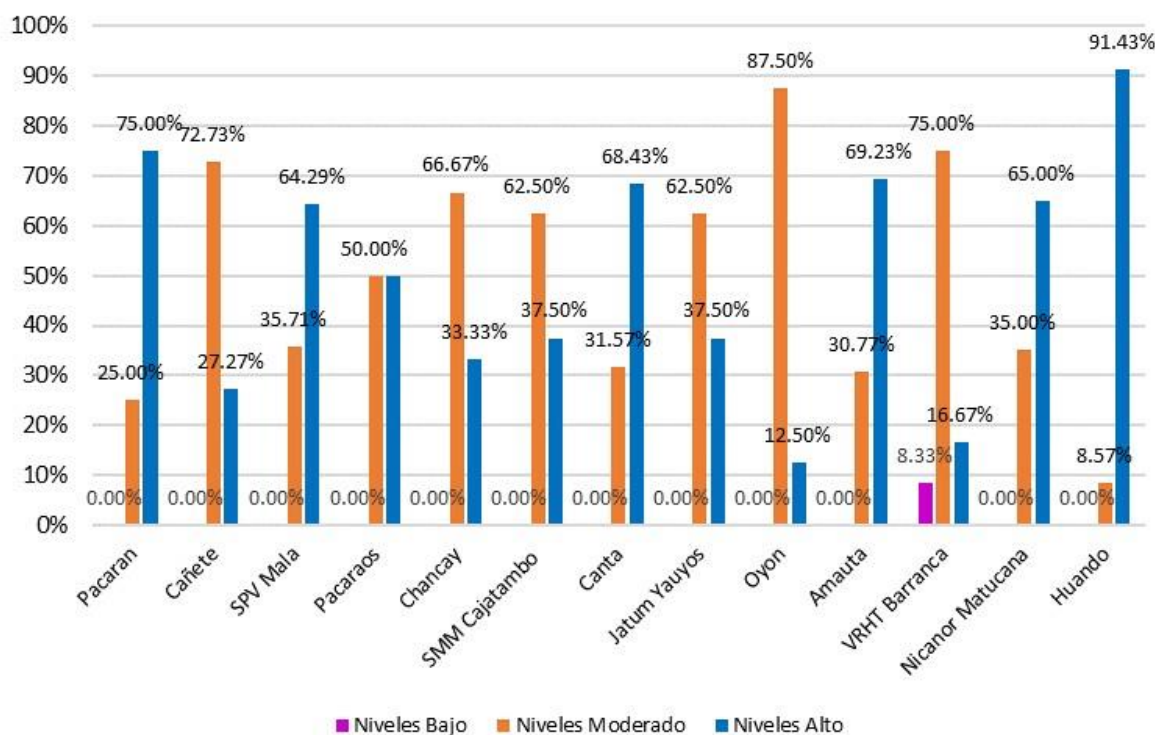


Figura 6. Niveles de la dimensión gestión pedagógica por institutos.

Según la Figura 6 se observa que, existe tendencia a una percepción más alta en la dimensión gestión pedagógica en el Instituto Huando expresándose en 91.43%, seguidamente del Instituto Pacaran en un 75%, continuando el instituto Amauta Julio C. Tello en 69.23%, luego el Instituto Canta en un 68.43%; y en el nivel moderado el Instituto Oyon en un 85.50%, seguidamente del Instituto Víctor Raúl Haya de la torre en un 75%, continuando el Instituto Cañete en un 72.73%, seguidamente del Instituto Chancay con un 66.67%, siendo los datos más relevantes.

Anexo 12: Figura de la telegestión educativa y sus dimensiones.



Elaboración Propia.

Figura 7. Telegestión educativa y sus dimensiones.

La telegestión educativa se entiende como un proceso organizado para optimizar los procedimientos y proyectos internos de la institución de forma remota, con el objetivo de mejorar los procedimientos de gestión Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria; La gestión institucional es como se organizan los miembros para el funcionamiento y desarrollo de la institución educativa; La gestión Pedagógica se conoce como la labor educativa del proceso de enseñanza - aprendizaje, uso de recursos didácticos, trabajo y práctica docente; Mientras que la gestión administrativa se conoce como la gestión de personal, recursos humanos, económicos, materiales, tiempo, mantenimiento bienes e inmuebles, seguridad, salud; Y se entiende que la gestión comunitaria es el contacto entre la institución educativa y la comunidad para comprender sus necesidades del entorno institucional, estados, iglesia para promover alianzas estrategias para mejorar calidad educativa. (Flores, 2020).