



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de

Gestión Educativa Local de San Martín - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Flores Torres, Corina Luzdina (orcid.org/0000 0001 6320 659X)

**ASESOR:**

Dr. Panduro Salas Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis hijos, Allison Nicol, Gian Piere y Diego Martin, por todo el amor que los tengo y porque son la fuerza para seguir logrando grandes objetivos.

**Corina Luzdina**

## **Agradecimiento**

A mis profesores y compañeros del grupo 8, asesor y jurados por el valioso apoyo, fueron muy importantes para que este logro se pueda hacer realidad

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	23
3.2. Variables y Operacionalización .....	23
3.3. Población, muestra y muestreo .....	24
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimientos .....	27
3.6. Métodos de análisis de datos .....	28
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.....	29
Tabla 2.	Nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.....	29
Tabla 3.	Prueba de normalidad	30
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín – 2021.....	31
Tabla 5.	Relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.....	32

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y el trabajo remoto.. 32

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 115 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los valores obtenidos de la confiabilidad de la variable gestión educativa fue de 0.914 y la variable trabajo remoto fue de 0.908, lo que indica que son confiables. Los resultados determinaron que el nivel de gestión educativa, fue regular en 65 %, malo en 24 % y bueno en 11 %; el trabajo remoto, fue regular en 50 %, malo en 30 % y bueno en 20 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,942 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 88.74 % de la gestión educativa influye en el trabajo remoto.

Palabras clave: Control, gestión, planificación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between educational management and remote work in the Local Educational Management Unit of San Martín - 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 115 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The values obtained from the reliability of the educational management variable was 0.914 and the remote work variable was 0.908, which indicates that they are reliable. The results determined that the level of educational management was regular in 65%, bad in 24% and good in 11%; remote work was regular in 50%, bad in 30% and good in 20%. Concluding that there is a significant relationship between educational management and remote work in the Local Educational Management Unit of San Martín - 2021, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.942 (very high positive correlation) and a p value equal at 0.000 (p-value  $\leq 0.01$ ); In addition, only 88.74% of educational management influences remote work.

Keywords: Control, management, planning.



## I. INTRODUCCIÓN

Las actividades focalizadas en la gestión educativa cumplen un rol muy importante para el desarrollo académico-profesional, mismo que es relevante para propiciar el surgimiento de un país basado en conocimientos y la capacidad para innovar y mejorar diferentes aspectos de la vida cotidiana. Bajo este lineamiento una amplia diversidad de países han logrado mejorar el sistema educativo, el cual ha permitido contar con profesionales altamente capacitados que aportan al desarrollo tecnológico de su país, en contraste ello, el Banco Mundial (2018), menciona que alrededor del mundo un alto porcentaje de personas son analfabetas, es decir, no pueden leer y tampoco escribir, el cual deja en evidencia la falta de lineamientos normativos y políticas públicas para mejorar la gestión educativa y llegar hacer los lugares más recónditos de los países (p. 22)

En este marco, Tinoco (2015), menciona que, es necesario diseñar y aplicar políticas públicas para poder desarrollar una gestión educativa que ayude a mejorar este sector muy importante para el desarrollo de un país, asimismo, es necesario invertir en la capacitación y fortalecimiento de las competencias de la fuerza laboral involucrado con la educación, dentro de los cuales se cuentan los directores, profesores, entre otros, de modo que cada uno de ellos se desempeñen de la mejor manera para lograr los propósitos descritos; en este sentido, el autor menciona que en lo concierne a América latina y África, existen grandes deficiencias para la gestión educativa, el cual será la falta de planificación y lineamientos normativos que inciten a la acción de buenas prácticas en este sector. (p. 27)

Respecto a la realidad de esta variable en el Perú, la gestión educativa carece de lineamientos normativos que faciliten el desarrollo de actividades estratégicas para el mejoramiento del proceso, asimismo, existe una gran disparidad en la evaluación de los docentes y la asignación de plazas, las cuales en un cierto porcentaje sabatina de manera irregular cumpliendo a favores políticos a pesar de que los individuos no posean las destrezas para cubrir el puesto, lo cual provoca que el país no pueda avanzar en materia educativa; por lo tanto, es necesario que las diferentes autoridades o niveles de gobierno tome medidas y acciones conjuntas para poder supervisar de una

manera más eficiente a este sector, facilitando un proceso formativo competitivo para los estudiantes. (Ministerio de educación, 2017, p. 8)

A nivel local, la UGEL San Martín, la implementación de este servicio educativo no presencial tal como lo estipula la resolución Viceministerial N° 088-2020-MINEDU (Ministerio de Educación, 2020). Sin embargo, para esta implementación se presentan diversas dificultades respecto a los docentes partiendo del acceso a Internet que tienen sus estudiantes, a la par de la falta de implementación a nivel de la institución educativa, puesto que no se ha logrado la adaptación de estos procesos a la nueva modalidad. Siendo todo esto, causa de las manifestaciones respecto a la insatisfacción que tienen los docentes a este proceso de enseñanza, generando un impacto negativo en las prácticas pedagógicas.

De acuerdo a todo lo mencionado se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021? ¿Cuál es el nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021?

Se justificó en los siguientes criterios, la investigación: **Por conveniencia**, esta importancia radica en que las autoridades de la UGEL San Martín, encargados de llevar a cabo este proceso, establecieron los procedimientos que conllevaron a mejorar el trabajo remoto, partiendo de los resultados entregados producto del presente estudio. **Relevancia social**, a partir de la presente investigación, se pudo comprender y visibilizar las deficiencias de la entidad en cuanto a la gestión educativa pudo mejorar el trabajo remoto, de modo que las autoridades obtuvieron además estrategias para mejorarlos, de modo que los usuarios obtuvieron los resultados proyectados que incentivaron el mejoramiento de la educación a nivel local. **Valor teórico**, la investigación tuvo un aporte de nuevas definiciones respecto a los conceptos que sean estudiado estas definiciones fueron recopiladas de autores contemporáneos vinculado a la educación pública. **Implicancias prácticas**, debido a que la

investigación a través del análisis que se realizó, proporciono un diagnóstico referente a la gestión educativa de la institución lo cual permitió que las autoridades desarrollarán una mejor planificación donde se trabaje por mejorar las debilidades presentadas de modo que se pudo implementar el trabajo remoto de manera eficiente y productiva **Utilidad metodológica**, el estudio se ha desarrollado en consideración a la metodología científica. De igual manera, se ha desarrollado dos cuestionarios con los cuales se pretende recoger información de la muestra estudiada.

A continuación, se presentó los objetivos de la investigación, **Objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. **Objetivos específicos**: Analizar el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. Identificar el nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

Por último, se han definido como **Hipótesis general**:  $H_1$ : Existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.  $H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión educativa y el trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín – 2021. **Hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, es buena.  $H_2$ : El nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, es buena.  $H_3$ : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

**A nivel internacional**, Gorozabel, et al. (2020), el estudio fue explicativo, diseño no experimental, la población y muestra 15 instituciones educativas, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyeron que, el mejoramiento de las estrategias dirigidas a la gestión educativa, ha permitido incrementar los resultados en cuanto a la formación académica eficiente de los estudiantes, esto debido a que se han incorporado diferentes técnicas y estrategias que permite que el estudiante sea el participante principal en su proceso de formación desde los niveles iniciales a través de actividades motrices que despiertan su interés e imaginación para crear cosas innovadoras y activar sus capacidades motoras; asimismo, se ha incorporado las tecnologías de información para el proceso de formación académica, de modo que la impartición de clases también se puede realizar de manera remota, asimismo, aporte información importante para fortalecer el aprendizaje de los alumnos.

Cantos y Reyes (2018) en su trabajo básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 124 docentes, la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue la guía de análisis documental. Concluyeron que, el desempeño que alcancen los docentes se debe en gran medida a la manera en cómo está compuesto y diseñado el plan de gestión educativa ya que hace posible el desarrollo e implementación de actividades pedagógicas innovadoras que permitan alcanzar los fines previstos los cuales son posibles gracias a la actualización y fortalecimiento del currículo educativo.

Sánchez, et al., (2019), tipo básica, de diseño no experimental, la población y muestra 26 trabajadores de las diferentes empresas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyeron que: después de haber realizado el análisis correspondiente en cuanto a la productividad de las empresas en temporada de crisis, se determinó que el nivel de rendimiento ha mejorado significativamente, esto debido a que la gran mayoría de trabajadores están debidamente comprometidos con el cumplimiento de los fines organizacionales a través del despliegue de acciones bajo altos estándares de calidad, el cual ha permitido que las empresas puedan sobresalir a pesar

de las adversidades; aunado a ello, se estableció que el trabajo remoto es parte fundamental que permite llevar a cabo las actividades laborales.

Se citaron a Briceño et al (2020), realizó una investigación básica, con diseño no experimental, la población y muestra 38 personas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, en consideración a la información obtenida respecto a los programas como de la virtual dentro de esta Universidad, se ha podido señalar que estos representan un modelo mixto, dónde se encuentra, compuesta por las tendencias educativas de acuerdo a las exigencias del día de hoy, adaptando siempre las necesidades institucionales al contexto donde se desarrolla, permitiendo de esta manera hablar de la internacionalización, convirtiéndolo de esta manera en un modelo innovador que está en constante trabajo y mejora. Es en razón a ellos que este modelo de educación bajo una modalidad virtual ha ido sufriendo cambios respecto a la cultura organizacional dentro de esta Universidad a fin de enfrentar los desafíos de adaptación de sus modelos.

Se citaron a Ramírez y Quesada (2019), en su revista básica, de diseño no experimental, la población y muestra 47 personas, la técnica fue encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, en referencia a la demanda que se presenta para el acceso a una educación inclusiva, equitativa y democrática, ha implicado nuevas maneras de gestionar la misma y de conocer ciertos elementos que resultan vitales para poder afrontar los retos que la sociedad exige ahora. Para poder hacer frente a estos desafíos se requiere la estimulación de ciertos factores que permitirán el cumplimiento de aprendizajes dentro de la población estudiantil, a la par de movilización de diversos recursos y procesos que se dan de manera interna.

**A nivel nacional**, Meza, et al. (2021). Tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 650 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario. Concluyeron que, se ha podido establecer quede acorde el objetivo principal, el que fuese la determinación del nivel de correlación entre variables, el mismo que puede ser determinado a través de la prueba estadística que ha determinado que estas variables tienen una relación de manera positiva, A su vez, podemos asumir que la gestión administrativa viene a ser el predictor más importante, posterior a ello se

encuentra la institucional, luego la pedagógica y por último la comunitaria, a su vez se pudo establecer la importancia respecto a la mejora de la gestión institucional, a fin de generar mejoras positivas en referencia a la mejora en el desempeño de los docentes fortaleciendo de esta manera la formación académica de sus estudiantes.

Delgado (2020). Tipo básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 60 personas mayores de 60 años, la técnica fue el análisis documental y la técnica fue la guía de análisis documental. Concluyó que: el trabajo remoto fue incorporado de una manera más amplia en el Perú por la aparición de la pandemia del COVID-19 el cual obligó a las empresas a desarrollar estrategias que permitan a sus colaboradores a seguir laborando sin la necesidad de asistir a su puesto de trabajo para evitar la exposición al contagio, sin embargo, a pesar de que no fue una tarea fácil, las empresas lograron adecuarse a este modelo de trabajo y actualmente viene obteniendo resultados positivos y sobresalientes que mejoran la competitividad organizacional.

Calle et al. (2022) en su revista de tipología básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 44 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, luego de haber realizado el procesamiento estadístico a través del coeficiente de spearman se logró determinar que entre los temas existe un grado de asociación positiva alta ya que el valor obtenido fue igual a 0.946 por lo cual se estableció que mientras que la institución mejore constantemente las tácticas y procesos para el perfeccionamiento del trabajo remoto, logrará incrementar la productividad de sus colaboradores de las áreas administrativas; para ello es necesario también incorpora recursos tecnológicos como el acceso a internet la disponibilidad de computadoras.

Se citó a Tapia (2020) la investigación es tipo básico, diseño no experimental, la población y muestra conformada por 25 colaboradores, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, que el Poder Ejecutivo generó una aceleración respecto a la transformación digital para poder hacer frente a esta pandemia, puesto que las entidades estatales tienen como obligación modernizar sus procedimientos y transformarlos en servicios

digitales, para generar un acceso a sus usuarios aún a pesar de la pandemia, A su vez, se ha puesto en funcionamiento la implementación del trabajo remoto buscando cuidar de esta manera la salud del personal a cargo de las funciones jurisdiccionales, a la par del cuidado de la salud de los litigantes y usuarios.

Por eso se citaron a Pineda et al (2021). La investigación fue básica, diseño no experimental, la población y muestra conformada por 36 docentes, la técnica fue encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, de la información obtenida respecto a la influencia entre las variables de acuerdo a la aplicación de estrategias exitosas respecto al acompañamiento directivo remoto. A través de un mapa cognitivo difuso se pudo incluir la relación entre varios conceptos siendo 15 en total respecto a todos los puntos y a tratados con anterioridad, a su vez, 19 especialistas han evaluado cada una de estas relaciones posibles de acuerdo a la aplicación del método Delphi.

**A nivel local**, Rengifo (2020) en su recurso digital básico, de diseño no experimental, la población y muestra fue de 82 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que: los resultados de la investigación determinaron que gran parte de los encuestados (63%) afirma que la gestión educativa desarrollada por la entidad, corresponde a un nivel bueno, el 28% enfatiza que es regular y el 9% que lo considera como malo; por lo tanto, a pesar de que se observa una gran mayoría que lo cataloga con bueno, es necesario mejoramiento de las actividades estratégicas que permitan mejorar los resultados, los cuales se ve reflejado no sólo en la adquisición de equipos y materiales, sino también en los resultados de una formación académica eficiente en los estudiantes.

Aguilar et al. (2020), su trabajo fue básica, diseño no experimental, la población y muestra fue de 65 estudiantes, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que: teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación Pearson obtuvo un valor igual a 0.872 y una significancia de 0.000 se terminó que las variables abordadas se encuentran relacionadas positivamente y en alto nivel, por lo cual se estableció además que, el mejoramiento las tácticas para el despliegue de la gestión educativa, incide de manera directa y positiva en la formación de los alumnos, por lo cual

es muy favorable el monitoreo constante al desarrollo de esta variable para obtener los resultados necesarios permiten el desarrollo integral de todos los participantes o involucrados en el proceso de educación

Sánchez (2020) en su recurso básico, diseño no experimental, la población y muestra fue de 26 directivos de instituciones educativas, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, se determinó que la gestión educativa es una variable muy importante que incide de manera positiva y directa sobre la formación académica de los estudiantes, debido a que es la encargada de proveer los recursos para que los docentes se desempeñen de manera eficiente, el cual a su vez permitirá una mejor impartición de conocimientos a los estudiantes; de esta manera se logrará mejorar el sistema educativo en sus diferentes niveles, el cual es una de las bases para generar desarrollo en el país.

En referencia a la primera variable **gestión educativa**, Villarroel y Bruna (2017), lo definen como la puesta en marcha de estrategias e instrumentos para gestionar las actividades relacionadas al sistema educativo con el fin de obtener resultados idóneos que propicien el fortalecimiento del proceso de formación académica para los estudiantes. Así mismo, es concebido como una ciencia que pretende fortalecer el rendimiento de los centros educativos a través de la aplicación de instrumentos y técnicas contemporáneas. Dicha variable depende en cierto modo de la administración que desarrolla los directivos el cual se ha organizado a su vez de modo estratégico de tal manera que la variable pueda entenderse como un proceso de estrategias las cuales intervienen en la educación para así mejorar las diversas fases. Promueve la integración de distintos factores que componen el acto educativo.

Para los autores, Villarroel y Bruna (2017), la gestión educativa es, gestionar y administrar recursos ligados al sistema educativo, mediante la utilización de herramientas y métodos estratégicos, para ello los gestores encargados deben estar capacitados para lograr sortear los desafíos que la gestión sugiere. Además, las nuevas políticas y normas y proyectos de ley de desarrollo que ayuden a garantizar una educación de calidad, que ésta sea participativa Institucional y tiene que sólo enfocarse en el aspecto de beneficiar a la población. También es necesario involucrar todas las



dimensiones y pilares de la gestión educativa para cumplir con los factores de una manera eficiente. Y la cual desde la perspectiva y sus falencias puedes ayudar en la construcción de actividades y cambios dentro de la institución.

Según Giménez (2018), la gestión educativa es una variable muy importante que permite el fortalecimiento de las bases para poder desarrollar una formación académica eficiente para los estudiantes, de modo que está aporte valor importante para el desarrollo tecnológico del país basado en conocimientos sobresalientes y la capacidad de innovación. De acuerdo al autor Giménez (2018), la gestión educativa adecuada es fundamental para lograr una formación académica integral, que permita desarrollar y potenciar los conocimientos, las habilidades y destrezas que poseen los estudiantes, asimismo, esta gestión debe buscar la mejora continua y la innovación a través del uso de tecnologías vanguardistas. También se menciona que la administración es considerada como uno de los pilares de la gestión educativa. Esto se debe a que a un buen manejo eficiente de los bienes tanto tangibles o intangibles, es la clave para poder llevar a cabo todos los programas propuestos por la entidad, El administrador es el encargado educativo la cual tiene funciones de establecer el presupuesto de la institución, diseñar estrategias y estar pendiente de todos los procedimientos las cual mantienen la entrada a la entidad.

Con una postura similar Pulido (2019), hace referencia a que la educación representa el Pilar más importante que asegure el desarrollo integral de un país, por lo cual, la gestión educativa debe desarrollarse de manera eficiente bajo altos estándares de calidad para permitir que cada una de las actividades estén alineadas con el objetivo estratégico principal del desarrollo, de modo que se propicie la cooperación base a las proyecciones realizadas. Esto quiere decir que los involucrados pueden tener un espacio de escucha y una voz en la toma de decisiones, ya que este conjunto puede surgir ideas que beneficien a la entidad. Asimismo, la gestión educativa tome consideración todos los aportes que ciertas pueden dar un punto de vista referente a la gestión que se está realizando. Es decir, se orienta en la gestión interesa y puede mantener una comunicación horizontal y esto puede aportar sus puntos de vista para que la vida cumpla con sus objetivos

El autor, Pulido (2019), aseveró que, la educación representa el pilar más importante que asegure el desarrollo integral de un país, por lo cual, la gestión educativa debe desarrollarse de manera eficiente bajo altos estándares de calidad para permitir que cada una de las actividades estén alineadas con el objetivo estratégico principal del desarrollo, de modo que se propicie la cooperación base a las proyecciones realizadas. Esto quiere decir que los involucrados pueden tener un espacio de escucha y una voz en la toma de decisiones, ya que este conjunto puede surgir ideas que beneficien a la entidad. Otra conceptualización es brindada por Yépez (2021), quien afirma que la gestión educativa se puede conceptualizar cómo la agrupación de diferentes actividades y procesos estratégicos alineados a los procedimientos técnicos del ámbito educativo para posibilitar que las entidades educativas cumplan las metas y objetivos en el campo de la formación académica. Además, la tecnología A sido un aliado muy importante para el avance de la gestión educativa teniendo en cuenta que el uso de la tecnología ayudado a mejorar los procesos y los conocimientos de todos los participantes. Teniendo en cuenta que esta herramienta es muy útil si le das un uso adecuado, la cual los participantes deberán involucrados y así poder utilizarlos de manera óptima y eficiente para poder lograr los resultados propuestos por parte de la institución, si bien es cierto la tecnología está Alcance de todos y esto tiene que ser aprovechado al Máximo.

Según, Yépez (2021), el ministerio de educación este encargado de fiscalizar la gestión educativa, ha implementado lineamientos y normativas que deben ser cumplidas durante la gestión. Ante ello, Farfán et al. (2016), menciona que esta se desarrolla mediante la aplicación de un proceso de administración debidamente estructurado, en el control se mide los diferentes resultados obtenidos en base a los recursos invertidos, de modo que se pueden aplicar las correcciones necesarias para incrementar su eficiencia. Cabe resaltar que la gestión educativa para alcanzar todos los participantes tiene que tener una dinámica de participación en la selección de alternativas y de esta manera considerar conocimientos en el avance de los programas y planes de desarrollos para la institución. Actualmente existen muchos cursos y herramientas que pueden ayudar a iniciar esta transformación de la gestión

educativa teniendo en cuenta que el uso de estas herramientas ayudará a mejorar los procesos de esta manera facilita la incorporación de participantes para un mejor seguimiento del área administrativa y de cual se tocarán temas de comunicación fluida para que todos puedan estar involucrados.

De acuerdo a los autores, Farfán et al. (2016), la gestión educativa, debe estar enfocada en una mejora continua y el desarrollo de las competencias, para ello es necesario que dicha gestión deba estar correctamente organizada, adoptando aspectos que garanticen un desarrollo e incremento de la calidad educativa, entre estos aspectos se considera la planificación, que empieza por identificar las deficiencias en el sistema educativo, para que posteriormente se adopten medidas de corrección, otro aspecto importante, es la organización, es en este punto donde se realizan planes de ejecución con miras a la mejora y por último tenemos el control, es en este punto es donde se realiza la evaluación y fiscalización de cómo se está ejecutando la gestión. Asimismo, Turbi (2017), establece que, la gestión educativa es muy importante debido a que permite mejorar el funcionamiento de la institución, haciendo posible que los diferentes participantes del proceso como docentes y estudiantes puedan desempeñarse de manera eficiente para obtener los resultados planificados.

También, Vega (2019), sostiene que la gestión educativa es considerada como un intermediario para permitir el apoyo y la motivación de los estudiantes y docentes durante el proceso de formación académica para mejorar los resultados, para lo cual es necesario la incorporación de técnicas y estrategias que faciliten el logro de estos objetivos. Por otra educativa en el ámbito del conocimiento y la acción científica ya que por esta se compra de más de la administración como las ciencias humanísticas y las matemáticas. La gestión educativa esta destina al cumplimiento de los objetivos educativos, y esta trasciende de manera conceptual en el ambiente se relaciona con las al mundo de la educación desde el contexto educativo de estudio y análisis donde intervienen actividades educativas a los que están relacionados, asume la responsabilidad de estudiar a detalle los objetivos, planes y actividades que se suscitan dentro del contexto educativo, ante ello el Ministerio de Educación

viene trabajando de manera directa para mejorar la gestión educativa y que está sea de libre acceso para todas las personas.

En tal sentido, Quintana (2018), menciona que el mejoramiento de la gestión educativa últimamente ha permitido fortalecer el sistema educativo, debido a que está incorporado diferentes técnicas y estrategias para fortalecer el desempeño de las actividades destinadas a los docentes y personal administrativo, el cual es un recurso muy importante para la impartición de clases en las tablas. Según, Álvaro (2021), es importante que la gestión educativa, se enfoque en buscar métodos de enseñanza que sean más fáciles de asimilar por parte de los estudiantes, ya que, si sesiones de aprendizaje son didácticas e interactivas, tienden a lograr mejores resultados en la formación académica. Cabe resaltar que la gestión educativa se encarga de diversos contextos y espacios educativos de manera óptima y muchas veces en condiciones no muy relevantes, las características y condiciones de los ambientes son relevantes a la hora de evaluar la calidad de educación, igualdad y superación, educativa afronta especialmente discriminados y excluidos y de esta manera tiene que hacer hincapié para que todos tus involucrados y participen de la gestión minuto. Gestionar de manera adecuada herencia al interés colectivo individual y velar por una buena educación para toda la comunidad y que estos sea responsabilidad del Estado y el docente para que pueda ser asumida de manera definitiva.

Bajo este devenir de ideas, Castillo et al. (2021), establece que la gestión educativa es una responsabilidad de todos los gobiernos y los diferentes participantes del sistema educativo, quienes están designados para realizar actividades y procesos que permitan mejorar el nivel de educación, de modo que cada uno de ellos son de una formación académica competitiva que le permita desempeñarse y desenvolverse de manera eficiente en su día a día y en el ámbito profesional. De tal manera que la gestión elemento sistemático la cual ayuda a fortalecer las instituciones educativas, con el propósito que los directivos y personal administrativos posean la autonomía suficiente para responder adecuadamente a las demandas que aquejan el campo de la educación a nivel regional. La gestión educativa está constituida por

departamentos y la cual somos soporte para que la gestión educativa pueda tener los resultados favorables en beneficio de la comunidad.

Por otro lado, García et al. (2018), mencionan que el fortalecimiento de la gestión educativa también involucra las actividades y procesos estratégicos que posibiliten brindar el servicio educativo en los lugares alejados de las ciudades donde la presencia del gobierno es muy débil o nula en algunos casos, de modo que se pueda impartir conocimientos que permitan entrega de un medio eficaz para que los individuos sobresalgan y mejoren sus condiciones de vida basados en el mejoramiento de educación eficiente que abre las puertas al desarrollo. En la actualidad es una estrategia decisiva y dirección de las instituciones educativas, las cuales representan de suma importancia que tienen que utilizar herramientas para poder lograr y alcanzar los objetivos que se han propuesto, como una base educación eficiente chicas y con el ayuda de las herramientas, mejoramiento mejorará el que hacer educativo y todos los contextos, de una asertiva gestión educativa.

De acuerdo al autor, Rico (2016), el éxito de la gestión educativa depende de un conjunto de factores que el ministerio debe evaluar. Los funcionarios y docentes deben cumplir con los perfiles requeridos, para desempeñar adecuadamente sus funciones, brindando de este modo una enseñanza de calidad. Para el autor, Alagón (2020), es necesario que el ministerio de educación monitoree de manera constante la ejecución del plan curricular en los centros de educación, a fin de constatar que se esté impartiendo una enseñanza de calidad. Además, los docentes tienen que ser capacitados y frecuentemente para fortalecer la enseñanza académica. El autor, Mejía (2021), aseveró que, la gestión debe ejecutarse basándose en cumplir principios que aseguren la alta calidad en la enseñanza académica, debe primar el liderazgo, para crear una relación de respeto y jerarquía entre estudiantes, docentes y administrativos. Luego viene el principio de las buenas decisiones, esto debe realizarse en base a los requerimientos de los estudiantes. Asimismo, es importante que tanto los docentes y administrativos cultiven relaciones de sinergia, creando un clima laboral adecuado, y por último los planteles deben ser implementadas con tecnologías que permitan el desarrollo técnico de los estudiantes.

Para Vázquez et al. (2022), la gestión educativa se encuentra estructurada en función a tres niveles: 1. Calidad normativa de formación, se refiere a las acciones que las instituciones adoptan teniendo en cuenta las necesidades educativas de cada estudiante. 2. Calidad como creación como de expectativas y motivaciones personales, se refiere a los planes curriculares que el modelo educativo emplea para impartir enseñanzas de calidad. 3. La división en especialidades de las carreras profesionales, cada carrera cuenta con campos afines de especialización, la cual brinda opciones al estudiante de desarrollarse en el campo que se sienta más a gusto. Para los autores Rodríguez y Gairín (2015), para una adecuada gestión educativa, es fundamental que se emplee la metodología que más convenga, para lograr cumplir los objetivos institucionales. Esta metodología debe contemplar ciertos aspectos que garanticen el éxito. El estudiante debe estar informado sobre las funciones y características de la carrera que elija. Asimismo, debe elaborarse el perfil profesional del egresado, también debe llevarse a cabo la creación de la malla curricular con los cursos adecuados que permitan el aprendizaje integral del estudiante y por último se tiene que la malla curricular debe ser evaluada continuamente para asegurar la viabilidad de la misma.

Bajo estos planteamientos Hernández y Álvarez (2021), mencionan que, es posible desarrollar actividades para monitorear la eficiencia en la gestión educativa, dentro de los cuales, el más resaltante se detalla a continuación: Control, este procedimiento permite realizar el monitoreo respectivo para asegurar que cada una de las actividades planificadas se estén realizando de forma adecuada, así como también de asegurar la calidad respectiva. De esta manera el control incrementa las posibilidades de alcanzar los resultados planificados en el lapso de tiempo establecido en pos de mejorar la competitividad del sistema educativo para ofrecer una formación académica y profesional eficiente a los estudiantes en todos los niveles educativos, de modo que cada uno de ellos adquieran los conocimientos y estrategias necesarias para desempeñarse de manera eficiente y sin complicaciones de acuerdo a la demanda del mercado laboral, posibilitando además el aporte al desarrollo del país. El autor, Rivas (2021), los indicadores de gestión educativa permiten evaluar el nivel de enseñanza impartida dentro de las

instituciones educativas, asimismo, estas acciones permiten identificar las deficiencias educativas. Es necesario que la administración educativa potencie la calidad de la enseñanza académica a través de acciones que se enfoquen en mejorar el sistema educativo.

Según Martínez et al. (2016), los directivos tienen la responsabilidad de implementar acciones que impulsen y potencien la calidad de la educación, dichas actividades deben plantearse en función a reforzar las competencias. El director de la institución, debe tomar decisiones asertivas, previamente coordinadas con los docentes y administrativos, con el fin de que estas sean eficientes y contribuyan con el logro de objetivos y metas institucionales. Asimismo, Rodas et al. (2017), señalan que es imprescindible que los directores tengan la capacidad de cumplir sus funciones de manera eficiente. Para ello es importante que tenga desarrollado ciertas habilidades, que le permitan relacionarse fluidamente con los demás integrantes de la institución, además de contar con información verídica y actual de la situación de la institución, es decir, el nivel de calidad en la que se encuentra la enseñanza académica, también es fundamental que no titubee al momento de tomar las decisiones, aún sin tener una proyección de los resultados que obtenga.

Respecto a las **dimensiones de la gestión educativa** son determinadas por los autores Oseda et al. (2020) quienes mencionan que son las siguientes:

**Dimensión 1: Gestión institucional**, está referida al desarrollo de las diferentes actividades para el mejoramiento de la competitividad de la institución mediante la incorporación de procesos y actividades que permitan fortalecer el servicio educativo brindado a los usuarios en los distintos niveles de aprendizaje, las cuales deben estar acorde a las demandas del mercado laboral, teniendo en cuenta que una formación académica eficiente brindará las herramientas y competencias necesarias para que una persona pueda ser eficiente en lo que realiza.

**Dimensión 2: Gestión administrativa**, actividades desarrolladas para la gestión de los recursos con los que cuenta la institución.

**Dimensión 3: Gestión pedagógica**, esta dimensión está referida al favorecimiento del logro de los aprendizajes planificados para la adquisición y fortalecimiento de las competencias de los alumnos, las cuales son esenciales

para potenciar su proceso de formación académica que le servirá para el siguiente nivel de educación y finalmente en su formación profesional.

En cuanto a la segunda variable **trabajo remoto**, de acuerdo con SERVIR (2020), lo define como la ejecución de responsabilidades laborales asignadas a las personas para hacerse efectivas dentro de una oficina o espacio físico de trabajo y cambiarlas empleando herramientas tecnológicas como son el internet, los celulares y otros dispositivos para interconectarse entre sí y dar lugar al trabajo de manera remota. Para SERVIR (2020), el trabajo remoto, es realizar las actividades que se debería de realizar de manera presencial, a través de plataformas digitales, haciendo uso de los recursos informáticos que estén al alcance. En este caso se utilizan, laptops, computadoras, celulares y el internet, el último es que determina que el trabajo remoto se realice de manera exitosa, ya que proporciona conectividad a las plataformas que se usan. Por su parte, De Souza (2018), aseveró que existen actividades que no necesitan ser realizadas de forma presencial, evitando los sobrecostos organizacionales que estas actividades implican. Es un poco complicado que las empresas se adapten a nuevos hábitos, ya que la costumbre a lo tradicional y miedo al cambio pueden más. La virtualidad es un aspecto que las empresas se vieron obligadas a adoptar a raíz de la emergencia sanitaria mundial por que atraviesa la humanidad. Asimismo, la tecnología ha permitido trabajar de formas muy convencionales y significativas en el ámbito laboral, es entonces, una metodología de trabajo para que las personas puedan tener la flexibilidad de trabajo desde el domicilio y así poder cumplir con los objetivos y los resultados por el bien de la institución

Para Aquije (2018), el trabajo remoto, permite que la ejecución de las actividades laborales se realice de manera más ordenada, ya que las plataformas que se encuentran disponibles permiten sistematizar los procesos, para tener un control más eficiente de las actividades que se realizan, es decir, que el trabajo remoto permite tener resultados mucho más favorables, en comparación con el trabajo presencial. Es aquella labor que se realiza fuera de las instalaciones físicas de la institución, misma que puede ser ejecutada desde la comodidad del hogar o cualquier otro establecimiento. Esta metodología de trabajo tiene como fin que los colaboradores sigan



realizando sus funciones convencionales sin la necesidad de tener una presencia física en el ente, pero para que se lleve a cabo está debe ser planificada con antelación.

Asimismo, el autor, Schall (2019), afirmó que, el trabajo a distancia ha logrado que las empresas incrementen su productividad y competitividad en mercado laboral actual, esto gracias a que, la virtualidad permite que las actividades se realicen de manera sistematizada, gracias al uso de softwares adecuados para llevar un mejor control de las actividades diarias, permitiendo obtener óptimos resultados. Los colaboradores que realizan su trabajo de manera remota tienen el mismo derecho de recibir una prestación dineraria competitiva de acuerdo a las exigencias del trabajo y a las condiciones fluctuantes del mercado, puesto que, el desgaste intelectual es similar al que se vivencia dentro de la institución.

Los autores Van der Lippe y Lippény (2019), mencionan que una amplia cantidad de empresas no han visto la necesidad de incorporar la modalidad de trabajo remoto hasta la aparición de eventos adversos que han impedido la apertura de las oficinas físicas. De acuerdo al IPE (2020), que la propagación del virus COVID-19, que provocó una pandemia, ha obligado que las organizaciones implementen en trabajo remoto, utilizando plataformas que facilitan los procesos, esto con el objetivo de no perecer ante la crisis económica y sanitaria que surgió a raíz de estas eventualidades. Aunado a ello, Delfini et al. (2020), mencionan que la pandemia ha acelerado el proceso de implementación del trabajo remoto en las empresas, por lo que se han visto obligados a desarrollar nuevas innovaciones y allanar las condiciones necesarias para el trabajo remoto o quedarse atrás de la competencia. Algunas entidades permiten que el colaborador de las oficinas cambie su posición con una base de antigüedad la cual ayuda a que los empleos del trabajo se pueden hacer de manera remota, teniendo en cuenta que todos trabajan para un objetivo en común y que estos son los resultados favorables para la entidad.

De acuerdo a Quispe et al. (2021), este se originó en los años sesenta, con la finalidad de disminuir el uso de vehículos, con el pasar de las décadas los países desarrollados han ido implementando el teletrabajo dentro del marco

de actividades a realizar, pero es recién a raíz de la aparición de la emergencia sanitaria que el mundo entero se adaptó a la metodología de trabajo remoto, como medio para ejecutar las actividades laborales. Según Sanguineti (2021), la implementación del teletrabajo como actividad habitual para ejecutar las tareas laborales, han contribuido en el incremento de la productividad de los colaboradores, ya que el teletrabajo se puede realizar desde la comodidad del hogar, permitiendo que el colaborador se encuentre menos presionado y realice sus funciones de manera eficiente. Es por ello que según los autores Rodríguez y Dabos (2017), el teletrabajo es una herramienta muy importante que, de ser incorporada de manera eficiente, logrará mejorar el desarrollo organizacional debido a que posibilita la versatilidad en el desarrollo de las actividades, agiliza los procesos y permite crear espacios de trabajo digitales acorde a las competencias del mercado laboral. Además, Las ventajas del trabajo remoto tanto para trabajadores como para empresas. Los beneficios del teletrabajo para los empleados son: Decisión flexible sobre cuándo, dónde y cómo trabajar. Organizar y desarrollar actividades de forma independiente. La libertad para realizar actividades y puede promover una mejor productividad, así como la capacidad de participar en proyectos con los que los empleados están satisfechos. Buenas oportunidades laborales, no limitadas al lugar y tiempo en el desempeño óptimo de los trabajos. El trabajo remoto permite buenas relaciones familiares.

Asimismo, Uribe et al. (2021), destacan que, la pandemia provocada por el COVID-19, ha generado una gran cantidad de empresas han incorporado las habilidades de manejo de recursos digitales en su perfil de puesto, debido a que la realización del trabajo se ha orientado al campo remoto, es decir, los colaboradores deben ser capaces de desarrollar sus obligaciones laborales, fuera de la organización o de su oficina específicamente. De acuerdo a los autores, Quispe y Quispe (2021), aseveraron que, las modalidades de teletrabajo pueden variar de acuerdo a las funciones que cumple cada colaborador, hay algunos que están en constante movimiento, desplazándose de un lugar a otro, ellos realizan el teletrabajo móvil, asimismo, hay trabajadores que realizan trabajos desde la comodidad de su hogar, a eso se le conoce como trabajo remoto total y por otro lado están los que realizan

teletrabajo de manera parcial y presencial al mismo tiempo. Cabe mencionar Las obligaciones que deben cumplir los empleados al realizar trabajo remoto son: Los empleados deben respetar la confidencialidad de la información, así como mostrar una actitud confidencial en la comunicación, de acuerdo con la normatividad aplicable. De igual forma, los empleados están obligados a proteger todos los datos informativos de la unidad en la que son responsables del desempeño del trabajo. También respetarás las medidas sanitarias anunciadas por tu empleador durante tu periodo de teletrabajo.

De acuerdo a Agudo (2014), la óptima realización del teletrabajo depende de una serie de aspectos que las organizaciones deben tener en cuenta. El teletrabajo debe regirse a los lineamientos y políticas institucionales, que se implementan para garantizar el desarrollo sostenible y un clima laboral adecuado. Asimismo, el teletrabajo debe adoptar sistemas que permitan acelerar los procesos e impulsar las buenas prácticas. También es importante que la organización adopte medidas que permitan desarrollar un ambiente de colaboración y optimicen el trabajo en equipo. Así mismo, el teletrabajo debe enfocarse en potenciar e incrementar el rendimiento laboral. Las ventajas del teletrabajo para una entidad o proveedor son las siguientes: Hay menos problemas de convivencia entre empleados porque los colaboradores no interactúan en un lugar físico. Mayor productividad laboral a medida que los trabajadores remotos realizan trabajos específicos. Reduce el costo por sitio porque no requiere espacio tangible, utilizando menos infraestructura. Ahorra dinero porque el sistema de seguimiento de trabajadores es virtual.

Según Chaverra et al. (2015), aseguraron que, el trabajo remoto es mucho más flexible con respecto a los horarios, generando menos presión hacia los colaboradores, disminuyendo de ese modo el estrés laboral. Otra ventaja importante es que el teletrabajo permite optimizar recursos económicos, ya que se reducirán los gastos organizacionales y el beneficio más importante que produce el teletrabajo, es el incremento de la productividad, el cual beneficia directamente a la organización, logrando obtener mejores resultados. Acorde con Juárez et al. (2021), la implementación del teletrabajo dentro de las organizaciones, han generado beneficios importantes con respecto a la productividad y el crecimiento, económico de la organización,

asimismo, el teletrabajo permite realizar trabajos ordenados y de fácil control, a través de los sistemas digitales, al mismo tiempo acelera los procesos, garantizando un mayor éxito y crecimiento empresarial. El teletrabajo es un método de trabajo implementado por las Tics para llevar a cabo actividades de prestación de servicios entre empleadores y empleados, donde los empleados realizan sus actividades sin acudir al lugar de trabajo. De lo contrario, hacen su trabajo en casa o en cualquier otro lugar.

Desde otro ángulo, Ramírez y Perdomo (2018), una de las ventajas importantes del teletrabajo, es que evita los sobrecostos que implica alquilar o mantener una oficina física, asimismo, permite que exista un desarrollo sostenible local y, por último, el teletrabajo influye positivamente en la salud de los colaboradores, disminuyendo enormemente los niveles de estrés que generan en trabajo presencial. Para Ricaldi et al (20121), el teletrabajo influye de manera positiva en la salud de los colaboradores, ya que evita contraer enfermedades coronarias generados por el estrés, además combate la obesidad que es causada por el sedentarismo y un sinnúmero de afecciones que genera la realización de trabajos presenciales. Finalmente, en este contexto, Carrasco (2021), establece que, antes de trasladar una actividad presencial hacia un plano remoto, es necesario que la empresa u organización analice la disponibilidad de tres factores fundamentales como el análisis del tipo de trabajo a realizar, la disponibilidad de personal con las habilidades y competencias necesarias y la determinación del lugar de trabajo donde el trabajador realizará el teletrabajo, es decir, analizar si tiene las herramientas y recursos necesarios para desempeñarse. Para Salas y Ocampo (2019), es fundamental que las empresas evalúen los recursos de los que disponen los colaboradores, fundamentalmente los medios digitales, como son, las computadoras, los teléfonos inteligentes, tabletas y redes de internet, ya que, si los colaboradores cuentan con los medios necesarios, la implementación del teletrabajo será un éxito y muy beneficioso para la organización.

En otro contexto, Ramos et al. (2020), afirman que, la decisión de llevar a cabo el teletrabajo debe estar basado en información recopilada sobre los siguientes factores como la naturaleza del trabajo, la duración del trabajo, la disponibilidad de personas con las habilidades y competencias para laborar

bajo esta modalidad, entre otras que deben ser tomadas en cuenta. Del mismo modo, Valencia (2018), afirmó que, para que la implementación del trabajo remoto sea exitosa, los colaboradores deben estar comprometidos en cumplir con las funciones encomendadas, ya que por la modalidad del trabajo la supervisión continua se reducirá, haciendo que la responsabilidad recaiga únicamente en el colaborados, es por ello, que los colaboradores deben estar direccionados a cumplir objetivos comunes, que se basan principalmente en buscar la rentabilidad y la mejora continua.

En sintonía con Arzuaga et al. (2021), existen indicadores que posibilitan la evaluación de los efectos generados por el desarrollo del trabajo bajo la modalidad no presencial o remota, las cuales son las siguientes: Habilidades para planificar el tiempo, el cual es un indicador importante que permite a los colaboradores adecuar sus tiempos de acuerdo a la labor asignada, sin que esto signifique el inflamamiento de las obligaciones de manera oportuna. El apoyo y la confianza brindada al supervisor, el cual es muy importante para poder evaluar la eficiencia y el grado de cumplimiento a las actividades encomendadas a los colaboradores, para lo cual es necesario que se brinde la confianza al personal que realiza esta actividad. Reducción del tiempo para la comunicación, este indicador permite medir la cantidad de tiempo que se emplea para comunicar las actividades y requerimientos a los colaboradores. Finalmente, se encuentra el indicador denominado condiciones de trabajo, el cual permite evaluar si las condiciones donde los colaboradores realizan su trabajo, es el adecuado no solo para brindar mayor comodidad, sino también para potenciar la productividad laboral.

El SERVIR (2020) sostiene que el trabajo remoto posee las siguientes dos dimensiones: **Dimensión 1: Planificación:** Esta dimensión está referida al desarrollo de una etapa en la cual se deben planificar las diferentes actividades a desarrollar para fortalecer esta variable dentro de la organización, por lo que es relevante llevar a cabo un estudio imparcial sobre las demandas tanto de recursos humanos como tecnológicos y financieros para alcanzar los objetivos establecidos en esta etapa. **Dimensión 2: Realización,** en esta dimensión se hace referencia a la realización de cada una de las actividades planificadas de manera estratégica siguiendo las bases

de la planificación como una hoja de ruta para llevar a cabo cada actividad y proceso para la realización del trabajo de manera remota, es decir, reemplazar de manera total o parcial, las actividades presenciales en oficinas y trasladarlas hacia espacios digitales mediante el uso de internet.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

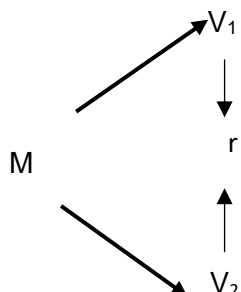
##### Tipo de estudio

Básica, ya que tuvo como fin el mejoramiento y creación de nuevo conocimiento a partir de la generación de resultados que generaron un beneficio. (Hernández et al. 2014)

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental, ya que la totalidad de la investigación se ha desarrollado sin manipular ninguno de los temas de estudio o intervenir en su comportamiento, es transversal, porque la recopilación de información se ha efectuado en un único periodo. Descriptiva correlacional, ya que se tiene como propósito establecer el índice correlativo que existe entre los temas que se abordan. (Hernández et al. 2014)

El diseño se esquematizo de la siguiente manera:



##### Dónde:

- M** = Muestra  
**V1** = Gestión educativa  
**V2** = Trabajo remoto  
**r** = Relación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variable 1:** Gestión educativa

**Variable 2:** Trabajo remoto

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según Arias (2012), es el grupo de individuos lo cual permiten llevar a cabo el estudio de la investigación a base del tema establecido.

Conformado por 115 trabajadores administrativas de la UGEL.

**Criterio de inclusión:** Se incluyó solo al personal nombrado y CAS de la institución.

**Criterios de exclusión:** Se excluyó al personal que ha sido contratado bajo la modalidad de locación de servicios y al personal supervisor.

**Muestra:** Según Arias (2012), es una parte de la población que consiste en su estudio específico mediante el recojo de la información de datos.

La muestra comprendió el total de la población, es decir 115 trabajadores.

**Muestreo:** Según Cortes y Iglesias (2004), permite realizar el estudio de la investigación por medio de la población que se cree conveniente estudiarlo.

No fue necesario, el empleo de muestro alguno, puesto que se ha trabajado con la totalidad de la población.

**Unidad de análisis:** Fue un colaborador de la UGEL San Martín, Tarapoto.

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **Técnica**



La técnica utilizada fue la encuesta la cual ha sido seleccionada por su grado de economicidad y dado que permite recopilar información de primera fuente (Hernández et al. 2014)

### **Instrumento**

Son métodos que permiten llevar a cabo el estudio de un determinado tema para su investigación.

El instrumento para medir la variable de gestión educativa que tuvo como propósito identificar el nivel de gestión educativa, fue adaptado de Calle et al. (2022), cuyo instrumento fue un cuestionario que tiene en su estructura 21 ítems, dividido en 3 dimensiones. La escala de medición fue la ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Regular, 4=Buena, 5= Muy buena. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (21 – 49), regular (50 – 77) y bueno (78 – 105)** trabajaron para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable de trabajo remoto que tuvo como propósito identificar el nivel de trabajo remoto, fue adaptado de Delgado (2020), cuyo instrumento fue un cuestionario que tiene en su estructura 20 ítems, la misma que se encontró dividido en 2 dimensiones, La escala de medición fue ordinal, teniendo la siguiente escala de valoración: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= Regular, 4=Buena, 5= Muy buena. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (20 – 47), regular (48 – 74) y bueno (75 – 100)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

### **Validez**

En lo que se refirió a la validez, los instrumentos que se emplearon en el estudio se validaron y su aplicación fue mediante el juicio de 3 profesionales con vastos conocimientos en referencia a las variables

**Tabla.**

*Validación*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Gestión educativa	1	Metodologo	4.6	Si es aplicable
	2	Especilista	4.7	Si es aplicable
	3	Especialista	4.7	Es aplicable
Trabajo remoto	1	Metodologo	4.8	Si es aplicable
	2	Especialista	4.8	Si hay coherencia
	3	Especialista	4.9	Hay coherencia

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se muestran los resultados que se han obtenido del proceso de validación de los cuestionarios, dónde la primera variable ha alcanzado un promedio igual a 4.6 que en porcentaje representa un 92%, por otro lado, la variable dos alcanzó un promedio de 4.8 que hace referencia un 96% de concordancia de los expertos. Por los resultados obtenidos se consigna que ambos instrumentos poseen un nivel alto de validez, por lo tanto, puede ser aplicado a la muestra de estudio.

**Confiabilidad**

Para poder determinar la confiabilidad de estos instrumentos, se utilizaron la determinación del Alpha de Cronbach, el cual estableció que los resultados confiables, son aquellas iguales a 0.70 a más

**Análisis de confiabilidad de gestión educativa**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	21

### **Análisis de confiabilidad de trabajo remoto**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	115	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

### **3.5. Procedimientos**

El estudio inició con la determinación de la problemática, acto seguido se desarrolló el capítulo dos donde se congregaron las bases teóricas y los diversos antecedentes que resulten relevantes sobre el estudio de las variables, las cuales procedieron desde fuentes primarias y secundarias. Luego se diseñaron los cuestionarios mismos que han sido aplicados de manera dirigida a la muestra de estudio. Asimismo, se pidió el permiso respectivo a la entidad para aplicar la encuesta y recopilar los

datos necesarios. La información obtenida, fue tabulada mediante la estadística de tipo descriptiva; estos resultados fueron contrastados con aquellos consignados dentro del marco teórico; para finalmente realizar las conclusiones y sugerencias.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Este proceso se ha realizado a través de la recopilación de datos mediante la aplicación dirigida de los cuestionarios en función a las variables investigadas, la información recopilada fue expresada mediante figuras y tablas de estadísticas. Por otro lado, con el objetivo de contrastar las hipótesis que se han planteado se utilizó el coeficiente correlativo de spearman el cual ha sido calculado haciendo uso del programa Spss,; donde se agrupo valores de entre -1 y 1, el cual indico la existencia del tipo de dependencia existente entre las variables analizadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio se ha desarrollado en concordancia a los principios éticos que rigen las investigaciones como son: principio de **beneficiencia**, ya que los resultados que se obtienen en la investigación permiten mejorar la problemática identificada en relación a las variables que han sido abordadas, principio de **no maleficiencia**, dado que con el estudio no se pretende causar daños colaterales ni a la institución ni a los participantes, principio de **justicia**, pues en todo momento se ha considerado el respeto a la autonomía individual de los encuestados, principio de **autonomía**, dado que el investigador ha tenido la libertad para escoger los temas que pretende abordar. **Consentimiento informado**, se refirió a que la muestra de estudio conoció los fines que posee la investigación y la manera en cómo contribuyo a la mejora de la problemática identificada.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

**Tabla 1.**

*Nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	21 – 49	27	24 %
Regular	50 – 77	75	65 %
Bueno	78 - 105	13	11 %
Total		115	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de la gestión educativa, es regular en 65 %, malo en 24 % y bueno en 11 %.

### 4.2. Nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

**Tabla 2.**

*Nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	20 – 47	34	30 %
Regular	48 – 74	58	50 %
Bueno	75 - 100	23	20 %
Total		115	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de trabajo remoto, es regular en 50 %, malo en 30 % y bueno en 20 %

### **4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.**

**Tabla 3 .**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,119	115	,005
Trabajo remoto	,102	115	,013

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### **Interpretación:**

Teniendo en consideración que la muestra a investigar supera las 50 personas se ha procedido a calcular el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, el cual ha dado como resultado un valor inferior a 0.05, por ende, se afirma que la muestra posee una distribución no normal. Tomando en consideración lo expuesto en las líneas anteriores se ha procedido a utilizar el coeficiente de Rho de Spearman para conocer el valor de correlación que existe entre las variables.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.*

Gestión educativa	Trabajo remoto	
	correlación	Sig.
Gestión institucional	0.906**	0.000
Gestión administrativa	0.911**	0.000
Gestión pedagógica	0.923**	0.000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

Se muestra la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.906, 0.911 y 0.923 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

#### 4.4. Relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

**Tabla 5.**

*Relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.*

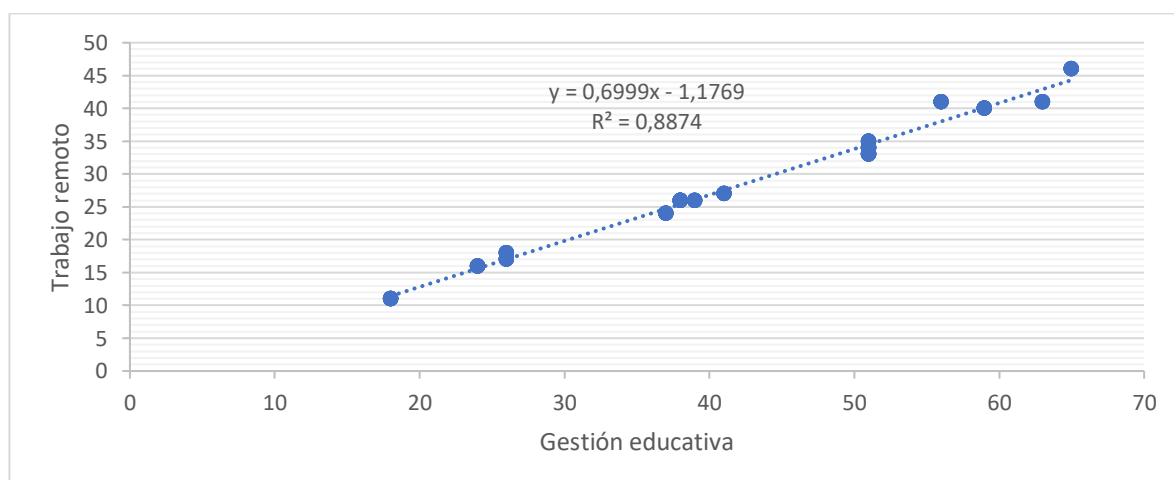
		Gestión educativa		Trabajo remoto
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Figura 1.**

*Gráfico de dispersión entre la gestión educativa y el trabajo remoto.*





**Interpretación:**

Se muestra la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.942 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 88.74 % de la gestión educativa influye en el trabajo remoto.

## V. DISCUSIÓN

En este acápite se evidencian los resultados, teniendo el nivel de gestión educativa, es regular en 65 %, malo en 24 % y bueno en 11 %, debido a que, considera que la institución no ayuda al mejoramiento de los niveles de aprendizaje, considera que no se involucra a todo el personal en respuesta a la demanda educativa. Por lo general este nivel demuestra un bajo índice de irregularidades que se presentan en el periodo de enseñanza que brinda el profesional capacitado, de modo que la educación se encuentra por los suelos ya que no enseñanza de calidad. Dicho resultado coincide con Gorozabel, et al. (2020), quien menciona que, el mejoramiento de las estrategias dirigidas a la gestión educativa, ha permitido incrementar los resultados en cuanto a la formación académica eficiente de los estudiantes, esto debido a que se han incorporado diferentes técnicas y estrategias que permite que el estudiante sea el participante principal en su proceso de formación desde los niveles iniciales a través de actividades motrices que despiertan su interés e imaginación para crear cosas innovadoras y activar sus capacidades motoras; asimismo, se ha incorporado las tecnologías de información para el proceso de formación académica, de modo que la impartición de clases también se puede realizar de manera remota, asimismo, aporte información importante para fortalecer el aprendizaje de los alumnos.

Además, Cantos y Reyes (2018) quienes manifiestan que, el desempeño que alcancen los docentes se debe en gran medida a la manera en cómo está compuesto y diseñado el plan de gestión educativa ya que hace posible el desarrollo e implementación de actividades pedagógicas innovadoras que permitan alcanzar los fines previstos los cuales son posibles gracias a la actualización y fortalecimiento del currículo educativo, en cuanto, Briceño et al (2020), indica que, en consideración a la información obtenida respecto a los programas como de la virtual dentro de esta Universidad, se ha podido señalar que estos representan un modelo mixto, dónde se encuentra, compuesta por las tendencias educativas de acuerdo a las exigencias del día de hoy, adaptando siempre las necesidades institucionales al contexto donde se desarrolla, permitiendo de esta manera hablar de la internacionalización,

convirtiéndolo de esta manera en un modelo innovador que está en constante trabajo y mejora.

Es en razón a ellos que este modelo de educación bajo una modalidad virtual ha ido sufriendo cambios respecto a la cultura organizacional dentro de esta Universidad a fin de enfrentar los desafíos de adaptación de sus modelos, en ese mismo contexto, Meza, et al. (2021), hace mención que, se ha podido establecer que de acuerdo al objetivo principal, el que fue la determinación del nivel de correlación entre variables, el mismo que puede ser determinado a través de la prueba estadística que ha determinado que estas variables tienen una relación de manera positiva,

A su vez, podemos asumir que la gestión administrativa viene a ser el predictor más importante, posterior a ello se encuentra la institucional, luego la pedagógica y por último la comunitaria, a su vez se pudo establecer la importancia respecto a la mejora de la gestión institucional, a fin de generar mejoras positivas en referencia a la mejora en el desempeño de los docentes fortaleciendo de esta manera la formación académica de sus estudiantes, así mismo, Sánchez (2020), refiere que, después de haber realizado el análisis correspondiente en cuanto a la productividad de las empresas en temporada de crisis, se determinó que el nivel de rendimiento ha mejorado significativamente, esto debido a que la gran mayoría de trabajadores están debidamente comprometidos con el cumplimiento de los fines organizacionales a través del despliegue de acciones bajo altos estándares de calidad, el cual ha permitido que las empresas puedan sobresalir a pesar de las adversidades; aunado a ello, se estableció que el trabajo remoto es parte fundamental que permite llevar a cabo las actividades laborales. En ese mismo contexto, Villarroel y Bruna (2017), indican que, la puesta en marcha de estrategias e instrumentos para gestionar las actividades relacionadas al sistema educativo con el fin de obtener resultados idóneos que propicien el fortalecimiento del proceso de formación académica para los estudiantes.

Así mismo, es concebido como una ciencia que pretende fortalecer el rendimiento de los centros educativos a través de la aplicación de instrumentos y técnicas contemporáneas. Dicha variable depende en cierto modo de la administración que desarrolla los directivos el cual se ha

organizado a su vez de modo estratégico de tal manera que la variable pueda entenderse como un proceso de estrategias las cuales intervienen en la educación para así mejorar las diversas fases. Promueve la integración de distintos factores que componen el acto educativo. Así mismo, Giménez (2018), indica que, la gestión educativa adecuada es fundamental para lograr una formación académica integral, que permita desarrollar y potenciar los conocimientos, las habilidades y destrezas que poseen los estudiantes, asimismo, la gestión educativa adecuada es fundamental para lograr una formación académica integral, que permita desarrollar y potenciar los conocimientos, las habilidades y destrezas que poseen los estudiantes, asimismo, esta gestión debe buscar la mejora continua y la innovación a través del uso de tecnologías vanguardistas. También se menciona que la administración es considerada como uno de los pilares de la gestión educativa.

Esto se debe a que el manejo eficiente de los bienes tanto tangibles o intangibles, es la clave para poder llevar a cabo todos los programas propuestos por la entidad, El administrador es el encargado educativo la cual tiene funciones de establecer el presupuesto de la institución, diseñar estrategias y estar pendiente de todos los procedimientos las cual mantienen la entrada a la entidad, en cuanto, Pulido (2019), hace mención que, la educación representa el Pilar más importante que asegure el desarrollo integral de un país, por lo cual, la gestión educativa debe desarrollarse de manera eficiente bajo altos estándares de calidad para permitir que cada una de las actividades estén alineadas con el objetivo estratégico principal del desarrollo, de modo que se propicie la cooperación base a las proyecciones realizadas. Esto quiere decir que los involucrados pueden tener un espacio de escucha y una voz en la toma de decisiones, ya que este conjunto puede surgir ideas que beneficien a la entidad. Asimismo, la gestión educativa tome consideración todos los aportes que ciertas pueden dar un punto de vista referente a la gestión que se está realizando.

Es decir, se orienta en la gestión interesa y puede mantener una comunicación horizontal y esto puede aportar sus puntos de vista para que la vida cumpla con sus objetivos. Además, Farfán et al. (2016), hace mención que, se

desarrolla mediante la aplicación de un proceso de administración debidamente estructurado, en el control se mide los diferentes resultados obtenidos en base a los recursos invertidos, de modo que se pueden aplicar las correcciones necesarias para incrementar su eficiencia. Cabe resaltar que la gestión educativa para alcanzar todos los participantes tiene que tener una dinámica de participación en la selección de alternativas y de esta manera considerar conocimientos en el avance de los programas y planes de desarrollos para la institución. Actualmente existen muchos cursos y herramientas que pueden ayudar a iniciar esta transformación de la gestión educativa teniendo en cuenta que el uso de estas herramientas ayudará a mejorar los procesos de esta manera facilita la incorporación de participantes para un mejor seguimiento del área administrativa y de cual se tocarán temas de comunicación fluida para que todos puedan estar involucrados.

Así mismo, Vega (2019), indica que, la gestión educativa es considerada como un intermediario para permitir el apoyo y la motivación de los estudiantes y docentes durante el proceso de formación académica para mejorar los resultados, para lo cual es necesario la incorporación de técnicas y estrategias que faciliten el logro de estos objetivos. Por otra educativa en el ámbito del conocimiento y la acción científica ya que por esta se compra de más de la administración como las ciencias humanísticas y las matemáticas. La gestión educativa esta destina al cumplimiento de los objetivos educativos, y esta trasciende de manera conceptual en el ambiente se relaciona con las al mundo de la educación desde el contexto educativo de estudio y análisis donde intervienen actividades educativas a los que están relacionados, asume la responsabilidad de estudiar a detalle los objetivos, planes y actividades que se suscitan dentro del contexto educativo, ante ello el Ministerio de Educación viene trabajando de manera directa para mejorar la gestión educativa y que está sea de libre acceso para todas las personas. Así mismo, Castillo et al. (2021), refiere que, la gestión educativa es una responsabilidad de todos los gobiernos y los diferentes participantes del sistema educativo, quienes están designados para realizar actividades y procesos que permitan mejorar el nivel de educación, de modo que cada uno de ellos son de una formación académica competitiva que le permita desempeñarse y desenvolverse de

manera eficiente en su día a día y en el ámbito profesional. De tal manera que la gestión elemento sistemático la cual ayuda a fortalecer las instituciones educativas, con el propósito que los directivos y personal administrativos posean la autonomía suficiente para responder adecuadamente a las demandas que aquejan el campo de la educación a nivel regional. La gestión educativa está constituida por departamentos y la cual somos soporte para que la gestión educativa pueda tener los resultados favorables en beneficio de la comunidad.

Además, el nivel de trabajo remoto, es regular en 50 %, malo en 30 % y bueno en 20 %, debido a que, no existe un adecuado direccionamiento de las actividades educativas, no se tiene equipos de trabajo ya establecido para cada función a desarrollar. Asimismo, se demuestra que el personal acata problemas en cuanto al desarrollo de sus funciones, ya que la organización no reúne las condiciones necesarias para poder efectuar sus trabajos de forma remota. Dicho resultado coincide con Sánchez, et al., (2019), hace mención que, después de haber realizado el análisis correspondiente en cuanto a la productividad de las empresas en temporada de crisis, se determinó que el nivel de rendimiento ha mejorado significativamente, esto debido a que la gran mayoría de trabajadores están debidamente comprometidos con el cumplimiento de los fines organizacionales a través del despliegue de acciones bajo altos estándares de calidad, el cual ha permitido que las empresas puedan sobresalir a pesar de las adversidades; aunado a ello, se estableció que el trabajo remoto es parte fundamental que permite llevar a cabo las actividades laborales, en cuanto, Delgado (2020), manifiesta que, el trabajo remoto fue incorporado de una manera más amplia en el Perú por la aparición de la pandemia del COVID-19 el cual obligó a las empresas a desarrollar estrategias que permitan a sus colaboradores a seguir laborando sin la necesidad de asistir a su puesto de trabajo para evitar la exposición al contagio, sin embargo, a pesar de que no fue una tarea fácil, las empresas lograron adecuarse a este modelo de trabajo y actualmente viene obteniendo resultados positivos y sobresalientes que mejoran la competitividad organizacional.

Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.906, 0.911 y 0.923 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones. Dicho resultado coincide con Calle et al. (2022), quien manifiesta que, luego de haber realizado el procesamiento estadístico a través del coeficiente de spearman se logró determinar que entre los temas existe un grado de asociación positiva alta ya que el valor obtenido fue igual a 0.946 por lo cual se estableció que mientras que la institución mejore constantemente las tácticas y procesos para el perfeccionamiento del trabajo remoto, logrará incrementar la productividad de sus colaboradores de las áreas administrativas; para ello es necesario también incorpora recursos tecnológicos como el acceso a internet la disponibilidad de computadoras.

Además, existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0, 942 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 88.74 % de la gestión educativa influye en el trabajo remoto. en cuanto Aguilar et al. (2020), menciona que, teniendo en cuenta que el coeficiente de correlación Pearson obtuvo un valor igual a 0.872 y una significancia de 0.000 se terminó que las variables abordadas se encuentran relacionadas positivamente y en alto nivel, por lo cual se estableció además que, el mejoramiento las tácticas para el despliegue de la gestión educativa, incide de manera directa y positiva en la formación de los alumnos, por lo cual es muy favorable el monitoreo constante al desarrollo de esta variable para obtener los resultados necesarios permiten el desarrollo integral de todos los participantes o involucrados en el proceso de educación.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,942 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 88.74 % de la gestión educativa influye en el trabajo remoto. Por qué a mejor gestión educativa mejor será el trabajo remoto.
- 6.2.** El nivel de gestión educativa, es regular en 65 %, malo en 24 % y bueno en 11 %, debido a que institución no ayuda al mejoramiento de los niveles de aprendizajes en todas las instituciones educativas, no dota de todas las herramientas necesarias de manera oportuna a las instituciones de su competencia.
- 6.3.** El nivel de trabajo remoto, es regular en 50 %, malo en 30 % y bueno en 20 %, de manera que no se tiene equipos de trabajo ya establecido para cada función a desarrollar, falta de algunas herramientas tecnológicas del personal para que haga estas funciones y la resistencia a la gestión del cambio con esta nueva modalidad laboral.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.906, 0.911 y 0.923 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones. Por qué a mejor gestión educativa de las dimensiones mayor será el trabajo remoto.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al jefe de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, evaluar la eficiencia de las actividades que se han desarrollado para gestionar el trabajo remoto, en específico, acerca del manejo de las tics y plataformas institucionales. Asimismo, prever el equipamiento necesario (laptops y PC) a los docentes y personal administrativo de tal modo que posean los recursos necesarios para ejecutar sus funciones de forma eficiente.
  
- 7.2.** Al jefe de recursos humanos, capacitar a los administrativos y personal docente sobre el manejo de las Tics con el propósito de generar contenido de valor para el estudiante y familiarizarse en menor tiempo con las herramientas digitales.
  
- 7.3.** Al jefe de recursos humanos, evaluar el desempeño de los profesionales que laboran bajo la modalidad remota con el propósito de obtener una retroalimentación que permita subsanar las fallas y gestionar eficientemente su implementación.
  
- 7.4.** Al jefe de gestión pedagógica, poner en marcha pruebas piloto que permitan gestionar adecuadamente las actividades que se desarrollan de manera no presencial de tal modo que se pueda generar estrategias que permitan afrontar con éxito las contingencias y obtener los resultados esperados.

## REFERENCIAS

- Agudo, M. (2014). *Telework in the organizations: an analysis of their benefits and barriers in Spanish companies*. Cuadernos de Gestión de Información. <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Aguilar, C., Bao, C., Palomino, G., Whittembury, K., Suarez, K., Saavedra, R. y Pacherrez, R. (2020). *Educational management and quality of professional teacher training*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/70/42>
- Alagón, F. (2020). *Educational management for a quality education*. Revista de Ciencias Naturales. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/391/359>
- Álvaro, F. (2021). *School management and educational quality in the educational institutions of the basic elementary level of the Cumbe Parish, 2018*. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. <https://www.eumed.net/es/revistas/revista-electronica-entrevista-academica/enero21/calidad-educativa>
- Aquije, C. (2018). *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. Universidad de Palermo. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_17.pdf?fbclid=IwAR1j7I6\\_c8BWA4lt74S8aTI8zBix04bUlyZSB0Szsv-cfH6zo4NcRaJITlg](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf?fbclid=IwAR1j7I6_c8BWA4lt74S8aTI8zBix04bUlyZSB0Szsv-cfH6zo4NcRaJITlg)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download)
- Arzuaga, M., Pepe, A. y Umpiérrez, A. (2021). *Teleworking during the pandemic: the crisis that gave internal communication its biggest chance*. Revista Pangea. <https://revistapangea.org/index.php/revista/article/view/130/132>

- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). *Educational management model for virtual learning programs*. (artículo científico). Universidad Arturo Prat – Chile. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500759>
- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L. y Peralta, E. (2022). *Remote work and productivity educational management facility*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1540/2143>
- Cantos, M. y Reyes, J. (2018). *The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador*. Universidad Católica de Cuenca, Cañar, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6799305.pdf>
- Carrasco, R. (2021). *Telecommuting: advantages and disadvantages in organizations and collaborators*. Revista Faecosapiens. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/2212240001/2212240001.pdf>
- Castillo, A., Tello, C. y Reina, S. (2021). *Anatomy of educational management*. Revista Domino de las Ciencias. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2085/4377>
- Chaverra, J., Restrepo, H. y Pérez, J. (2015). *Teleworking and security of business information*. Revista CINTEX. <https://revistas.pascualbravo.edu.co/index.php/cintex/article/view/33/35>
- Cortes, M. Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen. [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- De La Cruz Bautista, E. (2017). Teaching pedagogical management and instrumental execution in students of a Higher School of Artistic Training. Propósitos y Representaciones <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- De Souza (2018). *Trabajo a distancia, enseñanza de la salud y huelga virtual en un escenario de pandemia*. Trabajo, Educación y Salud.

<https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw/abstract/?lang=es&format=html>

Delfini, M., Drolas, A., Montescato, J. y Spinosa, L. (2020). *Dealing with work the impact of COVID 19 on productive and reproductive work*. Trabajo social. Argentina.

[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/117797/CONICET\\_Digital\\_Nro.ee3e6da6-4ddd-4201-b577-d350ab819f96\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/117797/CONICET_Digital_Nro.ee3e6da6-4ddd-4201-b577-d350ab819f96_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Delgado, Á. (2020). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covis-19*. Universidad Particular Antenor Orrego, Trujillo, Perú.  
<https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/34/31>

Farfán, A., Mero, O., y Sáenz, J. (2016). *General considerations about educational management*. Revista Dominio de las Ciencias.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

García, F., Juárez, S. y Salgado, L. (2018). *School management and educational quality*. Revista Cubana Educación Superior.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>

Giménez, A. (2018) *The role of management of educational institutions in competency-based learning*. Revista Páginas de Educación.  
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n1/v9n1a01>

Gorozabel, J.; Zambrano, M. (2020) *Educational management models and their contribution to Ecuadorian education*. Revista Episteme Koinonia. Ecuador.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2581039015/2581039015.pdf>

Hernández, J. y Álvarez, J. (2021). *Educational management of confinement by COVID-19: teacher perception in Spain*. Revista Española de Educación Comparada.

<https://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/29017/23112>

IPE (2020) ¿Trabajo remoto o teletrabajo? Obtenido de:  
<https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

- Juárez, M., Gómez, T., Prieto, A., Prieto, M, y López, M. (2021). *Teleworking and productivity in knowledge workers*. Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/239/464>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). *Teacher performance and quality education*. Revista Ra Ximhai. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mejía, N. (2021). Educational management and transformational leadership of the managers in regular basic education. Revista Publicando. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2191/2364>
- Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2021) *Educativemanagement as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru*. Universidad Peruana Unión Juliaca, Perú. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>
- Oседа, D., Mendivel, R. y Durán, A. (2020). *Potential for innovation and institutional management at the National University of Cañete-Peru*. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.08>
- Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W., y Quispe, L. (2021). *Análisis del acompañamiento directivo del trabajo remoto sobre el conocimiento disciplinar y pedagógico del docente de la educación superior peruana mediante mapas cognitivos difusos y método Delphi*. (artículo científico). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa – Perú. [https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/42321-05\\_2.pdf](https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/42321-05_2.pdf)
- Pulido, M. (2019). *Educational management: An entrepreneurial vision of basic education*. Revista Científica de la UCSA. <https://dx.doi.org/10.1804/ucsa/2409-8752/2019.06.03.052-062>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Educación y educadores, 259-281. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>

- Quispe, A. y Quispe, G. (2021). *Teleworking in public entities, a need and priority today*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>
- Quispe, A., Barboza, E., Gonzales, V. y Cacho, A. (2021). *Quality management for remote work*. Revista Pakamuros. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>
- Ramírez, J. y Perdomo, M. (2018). *Advantages and disadvantages of the implementation of teleworking, review of the literature*. Revista SENA. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681/3200>
- Ramírez, M., y Quesada, J. (2019). *Rethinking educational indicators: The educational management, curricular and of connection with the community*. (artículo científico). Universidad de Costa Rica. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2483/3153>
- Ramos, V., Ramos, C. y Tejera, E. (2020). *Telework in times of Covid-19*. Revista Interamericana de Psicología <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1450/1034/4657>
- Rengifo, E. (2020). *Educational Management Model in strengthening the quality of tutoring at the Francisco Izquierdo Ríos, Morales school – 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/188/242>
- Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D. y Vértiz, R. (2021). *Remote work and telework in time of the Post-COVID-19 pandemic in the City of Lima*. <https://revistas.uniscjsa.edu.pe/index.php/Yotantsipanko/article/view/2/2>
- Rico, A. (2016). *Education management: toward optimization of teacher training in higher education in Colombia*. Revista Sophia, <https://www.redalyc.org/pdf/4137/413744648005.pdf>
- Rivas, N. (2021). *Educational management and organizational climate in public educational institutions of primary education level of Huanta – Ayacucho*. Revista Educación. <http://revistas.unsch.edu.pe/revistasunsch/index.php/educacion/article/view/196/183>

- Rodas, J., Rodas, J. y García, K. (2017). *Academic management, teaching performance related to the academic performance of students enrolled*. Revista de Investigación y Cultura. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6090862.pdf>
- Rodríguez, D., y Gairín, J. (2015). *Innovation, Organisational Learning and Knowledge Management in Educational Organisations*. Revista Educación. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245>
- Rodríguez, M. y Dabos, G. E. (2017). *Individual management of balance between work and person al life: review and integration of literature*. Revista Facultad de Ciencias Económicas. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/1055/2410>
- Salas, M., y Ocampo, L. (2019). *Risk management and telecommuting in Costa Rica: Notes for the National University in the knowledge society*. Revista Conjeturas Sociológicas. <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/1479>
- Salazar D., Díaz, V., Benalcázar, C. y Acuña, Z. (2018). *Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the historical center of Quito (Ecuador)*. (Ecuador). Revista interamericana de ambiente y turismo <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018001002>
- Sánchez, G.; Montenegro, A. y Medina, P. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. (Artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>
- Sánchez, M. (2020). *Educational Management in the development of learning in Educational Institutions*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Sánchez, M. y Delgado, J. (2020). *Educational Management in the development of learning in Educational Institutions*. Revista multidisciplinar Ciencia latina, México. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>

- Sanguinetti, W. (2021). *Teleworking as a social phenomenon and as a legal notion*. Revista Jurídica Del Trabajo. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/83/70>
- Schall (2019). *Formación de formadores: Estado de la práctica* (Vol. 25, pp. 1-47). Preal.
- SERVIR (2020). *Guía de Trabajo Remoto para Líderes*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia\\_de\\_TR\\_para\\_Lideres.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062061/Guia_de_TR_para_Lideres.pdf)
- Tapia, F. (2020). *Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua*. (artículo científico). Corte superior de justicia Trujillo. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/53>
- Turbi, (2017). *La importancia de la gestión en el centro educativo*. <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-la-gestion-en-el-centroeducativo.html>
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Castro, D., Bashaldo, M. y Geraldo, L. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. Revista Produccion y Gestión. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/19858/17026>
- Valencia, A. (2018). *Regulatory Aspects of Teleworking in Peru: Analysis and Perspectives*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Van der Lippe, T., y Lippényi, Z. (2019). *Co-workers working from home and individual and team performance*. New Technology, Work and Employment,
- Vázquez, G., Jiménez, I. y Juárez, L. (2022). *Classification of Knowledge Management Strategies in order to enhance educational innovation in Higher Education Institutions*. GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología. <https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/5270/5471>



Vega, L. (2019). *Educational management and its relationship with teaching performance. science and education.* Ciencia y Educación. <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

Villarroel, V y Bruna, D. (2017). *Pedagogical competencies of university teachers: a case study, which incorporates the perspective of chilean teachers and students.* Formación Universitaria. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>

Yépez, R. (2021). *Educational management and performance. Correlational study in the province of Recuay, Perú.* Revista peruana de investigación e innovación educativa. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repiie/article/view/21473/17469>

# **ANEXOS**

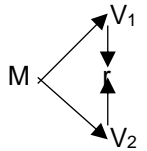
### Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión educativa	Villarroel & Bruna (2017) en el caso de docentes universitarios, el estudio de las competencias pedagógicas se ha desarrollado internacionalmente con el objetivo de generar perfiles docentes, que permitan guiar el entrenamiento/capacitación y evaluación del profesorado. (p.76)	La medición de la gestión educativa, se realizará a través de las dimensiones e indicadores.	Gestión institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoramiento de los niveles de aprendizaje</li> <li>• Respuesta a la demanda educativa</li> <li>• Estimulación del compromiso</li> <li>• logro de objetivos</li> <li>• cumplimiento de metas</li> </ul>	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones coordinadas</li> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul>	
			Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de aprendizajes</li> <li>• Mejoramiento de las competencias</li> <li>• Mejoramiento del desempeño académico</li> <li>• Competencias cognitivas</li> <li>• supervisión</li> </ul>	
V2: Trabajo remoto	SERVIR (2020), la labor remota no está parametrado en labores efectuadas mediante medios informáticos, sea telecomunicaciones u análogos,	La variable se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direccionamiento de las actividades</li> <li>• Identificación de equipos de trabajo</li> <li>• Asignación de funciones</li> <li>• Asignación de metas</li> <li>• Establecimiento de la metodología de trabajo remoto</li> </ul>	

	sino va más allá de labores como son el análisis informativo, orden de los documentos, revisión de planillas, como otros casos que no sea necesario estar presente un servidor público en el lugar de trabajo. (p.17)		Realización	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación del trabajo remoto</li><li>• Reuniones virtuales</li><li>• Desarrollo de actividades virtuales</li><li>• Monitoreo</li><li>• retroalimentaciones</li></ul>	Ordinal
--	---	--	-------------	---	---------

## Matriz de consistencia

**Título: Gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021?  ¿Cuál es el nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021?  ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar el nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.  Identificar el nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.  Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021 Ho: No existe relación significativa entre gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, es buena.  H2: El nivel de trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021, es buena.  H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión educativa y trabajo remoto en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín - 2021.</p>	<p><b>Técnica</b>  Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b>  Cuestionario</p>								
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>									
<p><b>Diseño de investigación.</b> Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra</p>	<p><b>Población</b>  115 trabajadores.</p> <p><b>Muestra</b>  115 trabajadores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión educativa</td> <td style="text-align: center;">Gestión institucional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión administrativa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gestión pedagógica</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Trabajo remoto</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Realización</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión educativa	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Trabajo remoto	Planificación
Variables	Dimensiones										
Gestión educativa	Gestión institucional										
	Gestión administrativa										
	Gestión pedagógica										
Trabajo remoto	Planificación										
	Realización										

V1= Gestión educativa V2= Trabajo remoto r = Relación entre variables			
---	--	--	--

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Gestión educativa

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la gestión educativa. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión institucional</b>						
1	¿Considera que la institución ayuda al mejoramiento de los niveles de aprendizaje?					
2	¿Considera que se involucra a todo el personal en respuesta a la demanda educativa?					
3	¿Se estimula el compromiso de los colaboradores para el logro de objetivos?					
4	¿La institución recoge las necesidades educativas de las diferentes instituciones de su jurisdicción para poder lograr los objetivos en sus planes de trabajo?					
5	¿La institución ayuda a que se puedan cumplir metas que se les plantean?					

<b>Gestión administrativa</b>					
6	¿Las áreas de trabajo desarrollan acciones articuladas?				
7	¿Considera que el personal que atiende brinda una adecuada respuesta en función al área que ocupa?				
8	¿Se cumple a cabalidad los planes establecidos?				
9	¿Considera que existe una buena comunicación y organización entre colaboradores a la hora de atender los trámites?				
10	¿La comunicación empleada es efectiva a la hora de brindar soluciones?				
11	¿Considera que los jefes de las áreas tienen una buena dirección a la hora de solucionar algunos inconvenientes del usuario?				
12	¿Consideras que el liderazgo y control del jefe de la institución influye en el mejoramiento del servicio?				
13	¿Considera que se comunica las deficiencias halladas en cada área de trabajo?				
<b>Gestión pedagógica</b>					
14	¿Se monitorea el Logro de aprendizajes?				
15	¿Se supervisa el mejoramiento de las competencias?				
16	¿Se tiene un adecuado mejoramiento del desempeño académico?				
17	¿Se brinda capacitaciones al personal para una mejor atención?				
18	¿Se realiza constantes supervisiones a las instituciones educativas?				
19	¿Se supervisa las competencias cognitivas?				
20	¿Se realiza una supervisión eficiente de las actividades pedagógicas en la institución?				
21	¿Se cumple a cabalidad las disposiciones dadas por el Minedu?				

Fuente. Fue adaptado de: Remote work and productivity educational management facility.



## Cuestionario: Trabajo remoto

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del trabajo remoto. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Criterios de evaluación		Escala de medición				
Planificación		1	2	3	4	5
1	¿Existe un adecuado direccionamiento de las actividades educativas?					
2	¿Se incentiva al trabajo en equipo?					
3	¿Se tiene equipos de trabajo ya establecido para cada función a desarrollar?					
4	¿Se involucra al personal en el desarrollo de metas en la institución?					
5	¿Se cuenta con capacitaciones para el desarrollo del trabajo remoto?					

6	¿Se cumple a cabalidad los planes de trabajo?					
7	¿Se hace monitorea a cada personal en función al trabajo asignado?					
8	¿Se brinda todas las herramientas necesarias para que el personal desarrolle sus funciones?					
9	¿El personal se adapta a los cambios laborales?					
<b>Realización</b>						
10	¿Se ha implementado de la manera adecuada el trabajo remoto en la institución?					
11	¿Se incentiva al trabajo en equipo para el cumplimiento de los planes institucionales?					
12	El personal remite sus informes de trabajo de manera oportuna					
13	¿Se desarrollan de manera constante reuniones virtuales?					
14	¿Se brinda todas las herramientas necesarias para que se desarrolle una adecuada actividad virtual?					
15	¿Existe un adecuado monitoreo en la institución?					
16	¿Se tiene participación activa del personal en la retroalimentación)					
17	¿Se asigna nuevas responsabilidades al personal?					
18	¿El personal se involucra e identifica con la institución?					
19	Se reconoce los logros de cada personal					
20	El personal se siente cómodo con el teletrabajo					

Fuente. Adaptado de: El trabajo remoto en el Perú en tiempos del Covis-19

## Validaciones de instrumentos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
 Institución donde labora : Docente de la Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto.  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Gestión Educativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Corina Luzdina Flores Torres

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Educativa.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Educativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Educativa.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación por su coherencia metodológica.....

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4,9

Tarapoto, 28 de mayo de 2022



Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto.  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Trabajo remoto  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Corina Luzdina Flores Torres

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Trabajo remoto.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Trabajo remoto.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Trabajo remoto.</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**

Presenta coherencia metodológica. Se sugiere su aplicación.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.8

Tarapoto, 28 de mayo de 2022.



Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS  
Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión educativa  
Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Corina Luzdina Flores Torres

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión educativa</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión educativa</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Gestión educativa</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión educativa</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión educativa</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 31 de Mayo del 2022

  
CPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
N° Matrícula 18-1461

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta  
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Trabajo remoto  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Corina Luzdina Flores Torres

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Trabajo remoto</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Trabajo remoto</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Trabajo remoto</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. <b>Trabajo remoto</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Trabajo remoto</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 31 de Mayo del 2022

  
**CPC Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta**  
 N° Matricula 18-1461

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Edwin Rengifo Guerra  
 Institución donde labora : CEBA\_I.E. Francisco Izquierdo Ríos  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Gestión Educativa  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Corina Luzdina Flores Torres

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Educativa.</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Educativa.</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Educativa.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios e indicadores de la presente  
investigación son aplicables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 2 de junio de 2022

  
 .....  
**Mg. Edwin Rengifo Guerra**  
**DNI: 43980819**

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Edwin Rengifo Guerra  
 Institución donde labora : CEBA\_I.E. Francisco Izquierdo Ríos  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Trabajo remoto  
 Autor (s) del instrumento (s) : Maestrante. Corina Luzdina Flores Torres

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Trabajo Remoto</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Trabajo Remoto</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Trabajo Remoto</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.**

El instrumento es aplicable al presente estudio de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 2 de junio de 2022

  
**Mg. Edwin Rengifo Guerra**  
**DNI: 43980819**

Sello personal y firma



EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

## AUTORIZACIÓN


A la Señora **CORINA LUZDINA FLORES TORRES**, Estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública para optar el grado académico de **Maestra en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, para ingresar a la sede institucional para realizar la aplicación de investigación (tesis) con el personal administrativo y docente que labora en la Institución.

Se expide la presente autorización a fin de brindarle las facilidades del caso.

Tarapoto, 20 de mayo de 2022.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN  
Unidad de Gestión Educativa Local  
UNIDAD EJECUTORA 201 - SAN MARTIN

  
Dr. Alfonso Isuiza Perez  
Director de Programa Sectorial III  
UGEL SAN MARTIN TARAPOTO

# AUTORIZACION DE LA INSTITUCION



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**  
**UGEL SAN MARTÍN**  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA PRESENTE:

## AUTORIZACIÓN

A la Señora **CORINA LUZDINA FLORES TORRES**, Estudiante del Programa de estudio de Maestría en Gestión Pública para optar el grado académico de **Maestra en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, para ingresar a la sede institucional para realizar la aplicación de investigación (tesis) con el personal administrativo y docente que labora en la Institución.

Se expide la presente autorización a fin de brindarle las facilidades del caso.

Tarapoto, 20 de mayo de 2022.



Gobierno Regional de San Martín  
Unidad de Gestión Educativa Local  
Unidad Ejecutora III - San Martín

**Dr. Alfonso Suiza Perez**  
Director de Programa Sectorial III  
UGEL SAN MARTÍN TARAPOTO

AIP/DUGELSM  
Sec.EMA.

## Base de Datos

### V1: Gestión Educativa

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	36
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	80
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	57
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	72
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	37
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25

24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	36
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	80
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	57
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	72
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	37
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	36
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	80
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93

51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	57
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	72
55	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	37
56	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
57	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
58	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
59	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
60	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
61	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
62	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
63	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
64	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
65	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
66	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	36
67	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
68	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
69	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	80
70	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93
71	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
72	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	57
73	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
74	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	72
75	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	37
76	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
77	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71

78	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
79	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
80	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
81	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
82	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
83	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
84	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
85	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
86	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	36
87	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
88	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55
89	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	80
90	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	93
91	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
92	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	57
93	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
94	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	72
95	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	37
96	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
97	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
98	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
99	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33
100	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	71
101	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	53
102	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	71
103	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	25
104	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	33

<b>105</b>	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>71</b>
<b>106</b>	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	<b>36</b>
<b>107</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>83</b>
<b>108</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	<b>55</b>
<b>109</b>	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	<b>80</b>
<b>110</b>	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	<b>93</b>
<b>111</b>	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>88</b>
<b>112</b>	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	<b>57</b>
<b>113</b>	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	<b>51</b>
<b>114</b>	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>72</b>
<b>115</b>	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	<b>37</b>

## V2: Trabajo Remoto

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	TOTAL	
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	52	
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	32
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	68
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	52
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	82
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	92
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	54
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	48
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	70
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	36
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	32
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	68
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	52
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	66
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	32







79	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	32
80	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	68
81	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	52
82	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
83	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
84	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	32
85	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	68
86	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	34
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
88	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	52
89	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	82
90	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	92
91	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
92	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	54
93	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	48
94	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	70
95	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	36
96	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	52
97	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
98	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
99	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	32
100	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	68
101	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	52
102	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	66
103	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
104	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	32
105	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	68

<b>106</b>	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	<b>34</b>
<b>107</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>80</b>
<b>108</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	<b>52</b>
<b>109</b>	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	<b>82</b>
<b>110</b>	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	<b>92</b>
<b>111</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>82</b>
<b>112</b>	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	<b>54</b>
<b>113</b>	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	<b>48</b>
<b>114</b>	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>70</b>
<b>115</b>	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	<b>36</b>