



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA

EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión Institucional y Servicio de Educación Virtual en
Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores -
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Pasion Bizarreta, Rosa Nelly (ORCID: 0000-0003-4880-7025)

ASESOR

Dr. Sánchez Diaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo incondicional y ser el soporte que me motivaron a seguir adelante, a mi hermano que partió al cielo en el momento que me encontraba terminando la tesis.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitirme gozar de salud y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante, a mi esposo e hijos por su amor, comprensión y apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	21
3.2. OPERACIONALIZACIÓN:	22
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	23
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
3.5. PROCEDIMIENTOS	26
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	26
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIONES.....	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla 01 Confiabilidad de la variable 1: Gestión Institucional	26
Tabla 02 Confiabilidad de la variable 2: Gestión Institucional	27
Tabla 03 Frecuencia de la variable Gestión institucional	31
Tabla 04 Frecuencia de la dimensión Liderazgo directivo	31
Tabla 05 Frecuencia de la dimensión clima institucional	31
Tabla 06 Frecuencia de la dimensión capacitación del personal	32
Tabla 07 Frecuencia de la dimensión desempeño directivo	32
Tabla 08 Frecuencia de la variable educación virtual	32
Tabla 09 Frecuencia de la dimensión Recurso de aprendizaje virtual	33
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión acompañamiento virtual	33
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión competencia	33
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión colaboración virtual	34
Tabla 13 Cruzada entre Gestión Institucional y Educación virtual	34
Tabla 14 Cruzada entre Liderazgo directivo y Educación virtual	35
Tabla 15 Cruzada entre Clima institucional y educación virtual	36
Tabla 16 Cruzada entre capacitación del personal y Educación virtual	37
Tabla 17 Cruzada entre desempeño directivo y Educación virtual	38
Tabla 18 Correlación entre Gestión institucional y educación virtual	40
Tabla 19 Correlación entre Liderazgo directivo y educación virtual	41
Tabla 20 Correlación entre clima institucional y educación virtual	41
Tabla 21 Correlación entre capacitación del personal y educación virtual	42
Tabla 22 Correlación entre desempeño directivo y educación virtual	43

Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de tablas cruzadas entre Gestión Institucional y educación virtual	35
Figura 2 Gráfico de tablas cruzadas entre Liderazgo Directivo y educación virtual	36
Figura 3 Gráfico de tablas cruzadas entre Clima Institucional y educación virtual	37
Figura 4 Gráfico de tablas cruzadas entre Capacitación del personal y educación virtual	38
Figura 5 Gráfico de tablas cruzadas entre desempeño directivo y educación virtual	39

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores – 2021. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, de nivel correlacional, la población lo conformó 50 docentes y la muestra 50, el muestreo fue no probabilístico; como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Se concluye que existe una relación directa significativa entre gestión institucional y educación virtual, habiéndose obtenido una correlación de alta directa, con un coeficiente de correlación de Pearson 0,764, en un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, clima institucional, capacitación del personal, desempeño directivo) con el servicio de educación virtual comprobándose las hipótesis.

Palabras clave: gestión, institucional, educación, virtual.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between the institutional management and the virtual education service in Educational Institutions of the RED 05, San Juan de Miraflores - 2021. The type of research was basic, design not experimental, correlational level, the population was made up of 50 teachers and the sample 50, the sampling was non-probabilistic; The survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument. It is concluded that there is a significant direct relationship between institutional management and virtual education, having obtained a direct discharge correlation, with a Pearson correlation coefficient 0.764, at a significance level of $0.000 < 0.05$. Likewise, there is a significant relationship between the dimensions (managerial leadership, institutional climate, staff training, managerial performance) with the virtual education service, testing the hypotheses.

Keywords: management, institutional, education, virtual.

I. INTRODUCCIÓN

La actual coyuntura internacional requiere que las instituciones educativas diseñen proyectos más eficientes para enfrentar los desafíos de desarrollo, necesidades sociales y expectativas de las personas durante la pandemia. Es por ello que la gestión institucional y la educación virtual son importantes para brindar una mejor calidad educativa; además como un ente integral y flexible, la educación en su constitución formativa debe considerar la posibilidad de incluir elementos de calidad institucional en su dinámica para orientar sus acciones para lograr un mayor impacto y repuesta. (Useda, Mendivel & Durand, 2020).

A nivel internacional en las últimas décadas, el sistema educativo en el mundo ha experimentado muchas transformaciones fundamentales; en América Latina, se ha tenido tres grandes propósitos: la descentralización, la autonomía escolar y ejecución en el sistema de gestión (Piquer et al., 2019) asimismo los actores del sistema educativo presentan desafíos en la gestión institucional, asociadas a la organización educativa, y la forma de mantener la línea por la cual irán avanzando articulando aquellos procedimientos de la enseñanza, los programas innovadores, y funciones administrativa que proceden con la comunidad, para atender las exigencias del mundo globalizado. (Escolar, 2019); De igual manera en las instituciones educativas de Colombia la gestión administrativa tiene una secuencia de trabajo como: trabajo transparente de planeación financiera, registros de normas legales, criterios para matrícula oportuna, adquisición de materiales registros académicos, aportaciones de ingreso, verificación de gastos, manejo de bienes. (Quispe Flores, 2020) Asimismo, para la conducción y las decisiones de las instituciones educativas el director debe incorporar tecnología en la gestión y generar proyectos innovadores que sean superados por aquellos modelos clásicos mejorando los escenarios digitales. (Cardarelli & Lion, 2020)

Por otro lado la pandemia modificó el desarrollo de las actividades cotidianas y sistema educativo es uno de los aspectos más afectados. Según la ONU, menciona a la pandemia como la dificultad presentada en todo el mundo a nivel educativo, en la forma de cómo impartirla o cómo desarrollar, reformulando el sistema educativo de manera virtual, dinamizando la enseñanza y el aprendizaje. (Pequeño et al., 2020) Así mismo la virtualización se manifiesta como una oportunidad de acortar distancias a la vez que enriquece el proceso de

enseñanza aprendizaje, permitiendo utilizar diversos programas, recursos accesibles en todo momento, revelando así si las capacidades de los docentes están acorde con la situación. (Vialart Vidal, 2020)

A nivel nacional sabemos que toda entidad educativa cuenta con las herramientas de gestión que orientan la labor educativa, es por ello que el (PEI), es el instrumento que orienta la gestión escolar de acuerdo a las necesidades institucionales, afianzado en la identidad institucional que debe tener como visión la calidad educativa (Flores & Montalvo Vásquez, 2020); Además la administración institucional es compleja y dinámica, bajo la dirección de una gestión administrativa debe demostrar un manejo institucional acorde a la situación en que se encuentra el país. (García-Martínez et al., 2018) Debido a esta realidad se ha implementa las clases escolares virtuales en la educación básica regular, disponiendo el trabajo remoto de los docentes en el proceso educativo virtual (Llerena & Sánchez, 2020)

El sistema educativo, en época de pandemia, presento una desigualdad de desproporcionalidad en condiciones para impartir el aprendizaje virtual, observando delimitación geográfica, bienes y medios tecnológicos, experiencia en el uso de recursos tecnología, entre otras. incrementando las brechas sociales; por lo que se necesita una reestructuración educativa que promueva un logro institucional. (Gómez & Escobar, 2021)

Actualmente en el Perú debido a la problemática que presenta frente a la crisis de liderazgo institucional, la gestión institucional debe estar orientada a brindar un servicio educativo de calidad y ello implica brindar una educación virtual de calidad, en la que se gestione una adecuada implementación de plataformas educativas, materiales pedagógicos virtuales adecuados al contexto y un sistema de evaluación virtual pertinente, es de gran importancia abordar con urgencia el desarrollo para impartir una educación de calidad que hasta el término se ha abordado de una forma muy precaria, acaso por su poco conocimiento en el reglamento o la carencia de concepto de su eficiencia. La gestión institucional no se conocía hasta hace poco en todo su contexto en general, al ver a la escuela como la base del sistema educativo peruano. Por lo tanto, una adecuada gestión institucional permitirá brindar una educación virtual de calidad, planificando

estrategias los directivos y docentes brindaran un servicio educativo que permitirá atender satisfactoriamente a los estudiantes con las clases virtuales.

En por ello a través de este trabajo se busca determinar la relacion que existe entre la gestión institucional y el servicio de educación virtual, presentando la siguiente investigación titulada; gestión institucional y servicio de educación virtual en instituciones de la RED 05, San Juan de Miraflores – 2021.

El siguiente trabajo presenta como problema general: ¿Cuál es la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores -2021? como problemas específicos: ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021? ¿Cuál es la relación del clima institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores -2021? ¿Cuál es la relación de la capacitación del personal y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores- 2021? ¿Cuál es la relación desempeño directivo y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021? de igual manera se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Como Objetivos específicos: Determinar la relación del liderazgo directivo y el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Determinar la relación del clima institucional y el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Determinar la relación de la capacitación del personal y el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Determinar la relación desempeño directivo y el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.También se detallan las razones que justifican el presente estudio, considerando la justificación teórica, metodológica y la justificación práctica.

La educación actual ha cambiado de ser presencial, se volvió virtual en ese proceso se adaptaron diversas estrategias para brindar un servicio de educación virtual, reto que tuvieron que afrontar toda la comunidad educativa.

En los centros educativos del distrito de San Juan de Miraflores en Lima, se observa la necesidad de una adecuada gestión institucional que permita brindar una educación virtual de calidad, en tal razón los directivos y docentes planificaran las estrategias que permitan cumplir con brindar el servicio educativo y atender satisfactoriamente a los estudiantes con las clases virtuales.

Según (Fernández Bedoya, 2020), plantea que existe justificación teórica cuando la finalidad es reflexiva y de discusión sobre el conocimiento real, hacia una teoría, comparando resultados. Este estudio tiene una justificación teórica en la medida que pretende generar reflexión en otros investigadores, respecto de las variables de estudio, así mismo permitirá analizar y profundizar teorías sobre la gestión institucional teniendo en cuenta el aporte de (Ñañez & Lucas, 2018) que define la gestión institucional, como la transformación de la dirección de una institución educativa basada en la construcción, desarrollo afirmación de las estrategias establecidas. La relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual que se da en las instituciones podrían afectar el proceso de aprendizaje.

En lo referente justificación metodológica se establece la confiabilidad entre las variables de estudio, mediante procedimientos, técnicas e instrumentos adecuados. Se utiliza la metodología científica con enfoque cuantitativo, diseño correlacional, que servirá como un referente para otros investigadores que deseen profundizar sobre el tema. En la justificación práctica el estudio permitirá establecer conclusiones y recomendaciones que permitan la mejora de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en las instituciones.

De igual manera se plantearon las siguientes hipótesis de la investigación comenzando por la general: Existe relación significativa de la gestión institucional con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.

Así mismo las hipótesis específicas: Existe relación significativa del liderazgo directivo con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores- 2021. Existe relación significativa del clima institucional con el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la

RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Existe relación significativa de la capacitación del personal con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.Existe relación significativa del desempeño directivo con el servicio de educación virtual en Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Presentamos como antecedentes internacionales la investigación Gestión directiva y clima organizacional, cuyo objetivo fue comprender la correlación entre la gestión de la instrucción, la motivación y el compromiso docente en las instituciones para adultos de chilenas. Se utilizan métodos relacionados, usando la hipótesis de asociación porque buscaron relaciones entre las variables. La muestra fue de 40 maestros de Los Ángeles y Concepción. La data utilizada fue la escala Likert, y usaron la correlación de Spearman para analizarla porque la muestra no cumplía con el estándar de normalidad. Muestran los resultados que existe una correlación positiva entre la gestión de la instrucción, la motivación y el compromiso de los docentes. Además, existe una correlación positiva entre el entusiasmo y el compromiso del maestro..(Sagredo Lillo & Castelló Tarrida, 2019)

Por su parte Esposito & Marsolier (2020) Virtualización y educación en la era de la COVID- 19. El propósito es explicar el manejo de los recursos didácticos y técnicos utilizados por los maestros en la educación virtual desarrollado a lo largo de la restricción y clausura de las instituciones educativas ante la emergencia de salud global provocada por la pandemia. Los resultados de los datos muestran que existe desigualdad en el uso de tecnología y herramientas digitales. Estas desigualdades se observan en el tipo de gestión, el nivel educativo, la economía social del estudiante, el rendimiento académico y el apoyo familiar del estudiante. Se llegó a la conclusión las evidentes desigualdades socioeducativos de los estudiantes, tanto en colegios públicos como privadas, las desigualdades entre el manejo de los recursos tecnológicos, el internet y las diferencias culturales.

Martínez et al., (2018) la investigación titulada “Estrategias de enseñanza aplicadas a la educación para generar conocimiento global a través de intermediarios virtuales”. Su objetivo fue determinar las áreas conceptuales y capacidades básicas de las estrategias de enseñanza aplicadas a la educación superior a través de intermediarios virtuales. El trabajo realizado fue de carácter descriptivo cuantitativo- cualitativo y fue aplicable a 55 docentes de cuatro proyectos académicos en cuatro universidades de Barranquilla, Colombia. Utilizando el software estadístico SPSS para analizar datos, los resultados permiten generar alternativas para mejorar el modelo de educación virtual. La

conclusión es que el 52.7% de los docentes tiene un alto grado de dominio del concepto de estrategias.

Morán (2020) la investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de las aulas virtuales en la calidad de los servicios educativos para docentes en Vicente Rocafuerte, Ecuador, 2020. En cuanto a la base teórica, las variables del aula virtual basadas en la teoría técnica clave de Feenberg (2005) y la variable calidad de los servicios educativos apoyan la teoría de la calidad total de Deming (1989). Utilizaron dos cuestionarios ordinales como herramienta para recopilar información sobre las aulas virtuales y las variables. De acuerdo con los resultados, las dimensiones de conectividad, formación y experiencia inciden significativamente en la calidad de la educación. En conclusión, las aulas virtuales influyen significativamente en la calidad de servicios educativos.

Como antecedentes Nacionales presentamos Hurtado Álvarez, (2017) en su investigación Gestión institucional y calidad de servicio, buscó determinar la relación entre los dos aspectos, el cual se desarrolló bajo métodos cuantitativos y niveles relevantes, teniendo una tendencia transversal no experimental, con una muestra de 80 participantes. Para recolectar la data, se construyó una herramienta validada por expertos, Con estos resultados, se utilizó la tecnología de Cronbach para verificar la validez y confiabilidad. Para estas dos variables se utilizó como herramienta un cuestionario de preguntas calificado en escala Likert. En conclusión: La gestión institucional se relaciona significativamente con la calidad de servicio, verificando que presenta una correlación de 0.893.

Martínez (2021) En su investigación determinó el grado de afinidad entre la administración educativa y las estrategias de estudios virtual Se considerando un grado de correlación significativa entre la administración educativa y las estrategias de estudios virtual, los resultados demostraron que existe un grado de relación representativo entre las variables de observación, siendo el índice de correlación Rho de Spearman = 0,601 indicando una correlación positiva. Se concluye: a mayores niveles de administración educativa, mejores niveles de enseñanza virtual

Moya (2020) La investigación "Gestión administrativa y la educación virtual de las instituciones educativas de la Red 11, Chorrillos, 2020" establece la relación

entre gestión administrativa y la educación virtual. Para la obtención de esta investigación, se sustentaron los siguientes aspectos metodológicos, métodos cuantitativos de diseño transversal no experimental de forma básica y de tipo descriptivo, medidos con un cuestionario conformado por 32 ítems, muestreo de 132 docente bajo la escala Likert y aplicando los niveles malos, normales y buenos. Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo de V1 son 36,4% y 41,7% de V2, lo que indica que el nivel es normal Coeficiente de Spearman. El resultado de 0,912. Se concluye que existe correlación positiva entre las variables.

Gómez (2010) propuso esclarecer la relación entre la gestión institucional y la calidad de los servicios educativos. Se utiliza el diagrama explicativo correspondiente. En la muestra colaboraron un total de 148 estudiantes de quinto grado de secundaria, padres y todos los maestros, se realizó una encuesta para recabar opiniones sobre las variables anteriores. La conclusión que se extrae del procesamiento estadístico es que al nivel alfa de 0.05, existe una relación significativa entre las variables de control institucional del Instituto Dora Mayer y las variables de calidad de los servicios educativos. Es decir, 0,003 para profesores y 0,000 para alumnos y padres. Distrito de Bellavista Callao. Asimismo, existen importantes relaciones entre todas las dimensiones.

La siguiente investigación determinó la relación entre liderazgo gerencial del centro de educación secundaria Sicaya- Huancayo – 2020 y la calidad del aprendizaje virtual. El método es un diseño de correlación cuantitativo, no experimental y transversal, en la recolección de datos se desarrollaron dos cuestionarios, el de la calidad del liderazgo instruccional y aprendizaje virtual, la ejecución fue virtual y el análisis de datos mediante métodos descriptivos y de razonamiento. Debido a la naturaleza de la muestra, se utiliza una prueba no paramétrica de Rho Spearman para determinar si las variables están correlacionadas. se concluye que: Hay una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en las instituciones educativas de secundarios de Sicaya-Huancayo- 2020. (Alegría, 2020)

La investigación titulada Gestión educativa y clima institucional, determinó la relación entre las dos variables. De acuerdo con el resultado obtenido se aceptó la

hipótesis de la investigación, llegando a la conclusión de que existe una correlación entre las variables de gestión, educación y entorno institucional, porque existe evidencia de que el coeficiente de correlación R es igual a 0.917, se considera que el coeficiente de correlación está altamente correlacionado, es decir, existe una relación significativa entre las variables (Effio Pairazamán, 2018)

La investigación liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional, tuvo como propósito determinar la relación entre el liderazgo de los directores y la gestión de la organización y realizar investigaciones descriptivas y relevantes no experimentales. La herramienta utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario, aplicado a una muestra de intenciones compuesta por directores, docentes y administradores de instituciones educativas del Distrito de Cañete. Los resultados mostraron que las características del director mejoraron los aspectos docente, administrativo, organizativo y social comunitario de la institución de la que era responsable en un alto nivel de significación del 95% (Ñañez & Lucas, 2018).

Por último, la siguiente investigación, Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria. Determinaron el tipo de relación entre las dos variables. Se procesó una muestra de 97 padres, la cual fue deliberadamente determinada; el muestreo fue no probabilístico, y las herramientas de recolección de datos y cuestionarios fueron verificados por juicio de expertos; los resultados evidenciaron, la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente es débil. Los resultados del análisis de confiabilidad α de Cronbach aplicado a estas herramientas fueron de 0.90 para la gestión institucional y 0.90 para el desempeño docente (Ramírez Maldonado, 2017).

Como principales teorías tuvimos a Malkoc & Dal (2021) quien precisa a la gestión como una técnica dirigida a gestionar grupos de personas con un propósito en común, mediante una planificación y la mejora de la calidad educativa a nivel institucional.

Acevedo et al., (2017) define a la gestión institucional como aquella capacidad institucional que elabora proyectos educativos consensuados, así como la distribución de procesos y normas organizacionales que vuelven transparente la

calidad de la educación de tal manera que promueve el trabajo colegiado y las visiones compartidas del proceso de enseñanza-aprendizaje, para lograr efectiva debe impactar en el núcleo pedagógico, demostrando el liderazgo directivo, dentro de un clima institucional acorde con la comunidad educativa. Por otro lado, se define a gestión institucional como un factor que precisa la calidad de la educación ya que determina indirectamente la eficacia del plan de estudios, aprendizaje instalaciones e infraestructura, tiempo y proceso de aprendizaje. (Sunaengsih et al., 2019)

Asimismo la gestión institucional, se define como aquella capacidad del proceso de dirección de una institución educativa basada en la construcción, desarrollo, afirmación de las estrategias establecidas (Ñañez & Lucas, 2018) por otra parte se estudia algunas características que demuestran la dirección de la gestión institucional.(liderazgo, clima institucional, desempeño, capacitación)

También la gestión institucional se define es un conjunto de procedimientos, técnicas e instrumentos para gestionar los recursos, a través de instrumentos de gestión logrando el desarrollo de las actividades institucionales.(Eliana Castañeda et al., 2020)

Por lo tanto es de importancia el desempeño directivo y el tipo de liderazgo que ejercen los mismo en las instituciones educativas, esto permitirá el logro de una gestión institucional hacia el progreso de los aprendizajes de calidad, es de vital importancia reconocer que tipo de gestión se ejerce en cada institución.(Herrera & Cancino, 2018)

Asimismo, la globalización ha revolucionado el estilo de gestión de las instituciones educativas básicas. Requiere que los gerentes tengan habilidades pedagógicas, así como conocimientos administrativos y habilidades científicas para lograr resultados óptimos. La educación básica enfatiza dos elementos básicos: la gestión de los medios humanos y la comercialización de la educación. La gestión de una institución educativa es un criterio, más allá del involucramiento en trámites burocráticos. Se trata de liderar y orientar a un grupo de personas para brindar servicios educativos de calidad en beneficio de la comunidad. (Capurro y Carhuaz, 2019)

Las principales responsabilidades de la gestión de los directivos es orientar el proceso educativo bajo dos lineamientos centrales: El (PEI) y los Programas de Mejoramiento, para ello destacan con funciones como el monitoreo, definido como supervisión con apoyo de los docentes y administrativos disponer de los recursos materiales y humanos, establecer acciones al mejoramiento de las instituciones, parte importante para ello es la gestión del clima institucional(Donosó-Díaz & Benavides-Moreno, 2018)

Ante estas necesidades reales de la educación, para crear una sociedad más objetiva y equitativa, propusieron una etapa nueva de las políticas educativas para atender estas necesidades. Por ello, enfatiza la importancia de establecer nuevas capacidades de gestión entre los agentes para brindar educación de calidad para todos, lo que corresponde al rol sustancial de los administradores en este sentido, el cual debe basarse en el reconocimiento de logros, resultando la escuela, la red escolar y el desarrollo del liderazgo intermedio en el sector (Donoso-Díaz y Benavides-Moreno, 2018)

Por otro lado Acevedo Taype & Gaspar Ccora,(2018) Señala que la gestión institucional es una de las dimensiones de la gestión de la educación general porque explica las estrategias de planificación estratégica en procesos y herramientas. Como proceso, utiliza métodos y estrategias de planificación estratégica en la formulación de proyectos de educación institucional y otras herramientas de gestión, contenidos en el PEI para implementar procesos de gestión institucional centrados en la planificación dirección y control del sistema.

Una buena organización en la dirección es definida como un factor clave en la organización de los centros educativos, considerando muchos aspectos entre ellos: las relaciones entre profesorado y equipo directivo, las dinámicas de proyecto e innovación, el intercambio de prácticas docentes y, por último, los procesos de autoevaluación. Sobre esta organización se han realizado numerosos estudios en las últimas décadas, considerando el estudio de una dirección institucional.(M. C. García et al., 2020) así mismo A partir de sus métodos de gestión, el director puede aprender a cambiar el rumbo de su escuela y ejercer el liderazgo. Significa desarrollar la capacidad de pensar como un líder y saber aplicar lo que sabe y puede hacer. El liderazgo implica comprender muchos aspectos diferentes, a

menudo mediante la aplicación simultánea de estrategias y conocimientos al plan de estudios, la evaluación, la regulación y la supervisión de los docentes..(Simbron-Espejo & Sanabria-Boudri, 2020) Por otro lado los directores son fundamentales para el avance de sus Organizaciones; sin embargo, sin maestros eficaces, el avance y el aprendizaje de los estudiantes pueden no ser posibles. Es el estilo de liderazgo que poseen el director puede afectar a los profesores dentro de las escuelas. El director también puede utilizar diferentes estilo de liderazgo para aumentar la probabilidad de que sus profesores tengan éxito en una tarea determinada que mejore la autoeficacia del profesor, de esta manera u buen líder puede lograr el éxito de su institución.(Gallardo, 2017)

Por lo tanto, La gestión institucional eficaz se basa en componentes de gestión específicos que constituyen los aspectos que deben ser considerados en el día a día del responsable de una organización. Entre estos, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

Liderazgo directivo

Aquella capacidad de crear nuevas alternativas, buscar objetivos claros, solución, direccionar hacia el logro delos retos de una organización (Ñañez & Lucas, 2018). Así mismo cuando direcciona un trabajo organizado, capacitado para desempeñarse en el campo laborioso y competitivo, el líder directivo con su equipo de trabajo; debe contar con una preparación necesaria y saber delegar funciones administrativas para marcar la diferencia en la estructura del establecimiento, el análisis común de toda la comunidad educativa y la promoción en la base debe pasar por un trabajo colaborativo. promover una cultura de valores institucionales y confianza para lograr los objetivos de la organización, promover una cultura de colaboración entre instituciones, estudiantes, padres y padres (López Ramírez et al., 2019) por lo tanto el liderazgo institucional direcciona, rediseñar los espacios de enseñanza aprendizaje hacia estrategias significativas, con una visión hacia el futuro.(Weston et al., 2017)

Clima institucional

El clima organizacional de una escuela es una de las características internas que identifica a una institución de otra, logrando diferenciarla gracias a

los valores que influyen en la conducta de toda la comunidad educativa. (Smith et al., 2020)

General una buena comunicación con respeto y armonía entre los actores educativos. (Ñañez & Lucas, 2018) Por su parte el directivo debe ser capaz de autogestionarse, ser capaz de autoevaluarse para reformarse a sí mismo, ser capaz de ayudar a otros a reformarse, debe saber el trabajo relacionado con la dirección estratégica, y ocuparse de los temas de legislación laboral relacionado con la dirección estratégica y ocuparse de los temas de legislación laboral y educativa. Debe saber gestión, participación y manejar los conflictos, promover un buen ambiente institucional y finalmente te debe ser un modelo para seguir en valores de sinceridad y honestidad. (Eliana Castañeda et al., 2020)

Capacitación del personal

La formación profesional, de los agentes educativos dispone de una trayectoria académica y experiencia certificada. (Ñañez & Lucas, 2018), también La calidad de la formación docente depende de las ciertas características adquiridas entre la formación y la profesión docente, así como otros atributos relacionados con el entorno educativo. Por un lado, los conocimientos adquiridos durante la formación profesional del profesorado, entre los que se encuentran la formación y la experiencia educativa adquirida durante la formación (Bruns, Bárbara; Luque, 2014) así mismo frente a los cambios de un entorno altamente competitivo, y cambiante. toda organización debe estar preparada y desempeñar iniciativas innovadoras.(Saleh, 2020)

Desempeño directivo

El desempeño directivo Incluye características dinámicas de gestión, profesionalismo y liderazgo. Tales características aparecen más o menos en el papel de otras escuelas, pero el puesto de director se considera la responsabilidad principal de permitir el logro de los objetivos en su establecimiento. (Ñañez & Lucas, 2018) Asimismo, en cualquier institución educativa la tarea del que dirige es la planificación estratégica, presupuestar y solucionar conflictos, disciplinar remunerar mejorar la productividad, administrar los recursos. Los trabajos de los administradores educativos son variada y complicada por naturaleza. El director

necesita ciertas habilidades para cumplir con sus deberes y actividades asociadas. Con ser responsable institucional.(Chuadhry & Shah, 2012)

Así mismo, los desafíos que presenta el sistema educativo radican en incluir las herramientas digitales como contenido de enseñanza, llevándolo a cabo de una manera más eficiente, para ello es necesario, entender estas tecnologías, como instrumentos transformadores de las instituciones y las prácticas educativas. Así pues, es necesaria una «nueva educación», que modifique sustancialmente la visión de las instituciones de educación formal.(Barbera et al., 2017)

Las nuevas tecnologías permiten el desarrollo del estudio integrando metodologías, recursos, en un entorno virtual según la teoría constructivista que refiere al uso de recursos para lograr el aprendizaje, por otra parte la motivación, el interés y la autonomía que se observa del alumnado permite evaluar el trabajo y las competencias seleccionadas.(Montagud Mascarell & Gandía Cabedo, 2014) Gracias al avance tecnológico, las propuestas de educación virtual buscan ser revolucionario para tener una influencia positiva en la enseñanza-aprendizaje. Por Lo tanto, existen tendencias docentes que se generan en base a Information and Communication Technology Format (TIC), así como las formas de utilizarlos con el propósito de obtener valioso provecho de ellos y eliminar las barreras que pueden existir en el uso de lo virtualidad, la enseñanza requiere de metodología que cambie la enseñanza tradicional.(Pando, 2018)

En esta evolución del proceso educativo, las (TIC) flexibilizan el proceso de información, respondiendo a las necesidades formativas, ajustando la preparación, adquiriendo y transmitiendo los saberes adquiridos, originando nuevas perspectivas sobre la lección y las estrategias de enseñanza, que integra recursos metodológicos, formativos, bibliográficos y evaluativos en un entorno virtual..(Montagud Mascarell & Gandía Cabedo, 2014) Tenemos por definición de la educación virtual como una estrategia de aprendizaje que permite adquirir diversos conocimientos, mediante la incorporación de medios tecnológicos y programas educativos de calidad, generando nuevos espacios de aprendizaje, la accesibilidad en entornos virtuales favorece los procesos de aprendizaje.(Crisol-Moya et al., 2020) de igual manera, la educación virtual permite la flexibilidad en el manejo del tiempo, espacio, distancia, brindando mejoras de aprendizaje en las instituciones

educativas (Oliveros, Fuertes y Silva 2018). Sin embargo existe algunas carencias que implican la conexión de estudiantes y maestros creando una brecha digital. (Gómez & Escobar, 2021)

La educación virtual es un sistema abierto y permanente basado en un nuevo método de enseñanza que propicia el aprendizaje autónomo e independiente de los estudiantes; el acompañamiento virtual, el apoyo técnico y los intercambios avanzados están orientados a la realización de las actividades académicas. bajo ese bagaje educativo se destaca la docencia especial y el Aprendizaje, a través de conferencias magistrales, cursos virtuales, esta forma de formación fuera del aula tradicional es una modalidad educativa, en la que la tecnología y virtualidad como capacidades digitales se han convertido cada vez más en métodos utilizados por estudiantes y docentes, pues sus fortalezas y reconocimiento a los niños y jóvenes usuarios de internet. (En & Sector, 2017). También La expansión del internet en la sociedad, reflejada en el ámbito educativo, considera algunas limitaciones y barreras sociales, se deben considerar el manejo del docente para lograr la motivación y una comunicación fluida con el estudiante. (Sandoval Yáñez, 2013)

La enseñanza virtual requiere un diseño pedagógico muy distinto a la enseñanza presencial, en el desarrollo de competencias y el asesoramiento virtual en este nuevo escenario cambia debiendo adaptarse recursos, materiales y actividades sincrónica como asincrónicas, así como la retroalimentación y evaluación, que atienda y potencie la autonomía en el proceso de aprendizaje. (Reyes & Quiroz, 2020)

Muchas empresas e instituciones educativas ya están proporcionando experiencias de aprendizaje virtual, tanto en términos de procesos cognitivos y cómo diseñar material de aprendizaje apropiado, para que el aprendizaje en realidad virtual pueda tener éxito, se requiere nueva tecnología que pueda ser más motivadora para los estudiantes que los medios convencionales y puede generar interés con el diseño apropiado del material de aprendizaje, no solo describe las características estructurales de la memoria de trabajo, sino también los procesos que son necesarios para un aprendizaje significativo. (Albus et al., 2021)

la virtualidad y el uso de tecnología en la educación preescolar se viene impartiendo en la actualidad, a la vez que resulta de gran importancia, en las escuelas para un aprendizaje significativo, entre estos podemos encontrar un incremento en sus habilidades sociales, cognitivas, lingüísticas, literarias, escritas y matemáticas. En este sentido, los recursos tecnológicos a los que accedan los niños deben ser seleccionados por padres y educadores, de acuerdo a sus características y necesidades. (Donoso-Díaz & Benavides-Moreno, 2018)

La transformación en tiempos de pandemia propone que la educación impartida tradicionalmente, se transforme y busque estrategias en educación virtual. Así el docente adopte habilidades y competencias para un aprendizaje en donde el alumnado desarrolle competencias digitales, realizando un cambio total en metodología, utilizando plataformas digitales diversas y contenidos adaptados es necesario gestionar cambios a nivel de las instituciones. (Tejedor et al., 2020) Por otra parte, se desarrolla un trabajo con innovaciones tecnológicas. Para el logro de un aprendizaje virtual, esto ocasiona un cambio drástico en la educación utilizando soportes y nuevos métodos logrando reemplazar los formatos convencionales. (L. García, 2017)

Gros, (2018) Creemos que el aprendizaje y las actividades en línea son la base del diseño de la formación. Para los estudiantes que realizan diversas actividades con el fin de adquirir los conocimientos esperados en la construcción de un plan de estudios. Una vez configurada la tarea, debe diseñar su espacio y recursos para ejecutarla. Enfocar las actividades de instrucción en los estudiantes significa enfocarse en situaciones de aprendizaje. Comenzar con las actividades de aprendizaje del estudiante en un entorno virtual significa considerar un conjunto específico de componentes que influyen en el diseño de posibles escenarios de aprendizaje, estos elementos son de forma horizontal y desde diferentes perspectivas. El modelo de educación virtual integra elementos básicos: a) recursos de aprendizaje, b) colaboración, c) apoyo. Esto garantiza la enseñanza virtual para todos los estudiantes de la mejor y más eficaz forma.

Gros propuso las siguientes dimensiones de la educación virtual: recurso de aprendizaje, incluyendo materiales educativos, diseñados para el apoyo del aprendizaje de los estudiantes, herramientas de texto y multimedia, en este sentido,

el campus virtual es un entorno llamado recurso dispersos y con tenido de aprendizaje ayuda a lograr el conocimiento esperado entre profesores y estudiantes. El Docente debe desempeñar el rol de guía apoyando constantemente a los estudiantes, idea que también se relaciona con la promoción de recursos, que propicie la individualización de los estudiantes. En ese sentido el hecho de que los docentes se conviertan en tutores o mentores y acompañen constantemente a los estudiantes son vitales para su desarrollo de enseñanza. La colaboración debe producir un escenario de colaboración participativa importante para demostrar, coordinar y formular acciones de manera que se fortalezca el trabajo docente, para asumir un trabajo común, para buscar la solución de problemas y en última instancia resolver problemas específicos involucrados en la capacidad de los docentes para el desempeño de sus funciones.

Por lo tanto la educación virtual representa un modalidad ideal para un conjunto de importante de estudiantes ya que permite el desarrollo en su propio domicilio, logrando el acompañamiento familiar para el aprendizaje esperado(Durán et al., 2015). Del mismo modo transformando los modelos llamados tradicionales para brindar una servicio en función de una docencia innovadora.(Salazar Raymond et al., 2018). Para ello, los tutores de educación virtual deben orientar sus habilidades, valores, estrategias, actitudes y lograr acompañamiento constante. Lo más importante es la enseñanza aprendizaje, que permita evaluar y verificar cada etapa del proceso de enseñanza. El entorno utilizado para su desarrollo (Martínez et al., 2018). Según Røkenes-Krumsvik (2016) y Lorente (2006), las habilidades básicas que debe poseer un tutor virtual son: académicas, organizativas, de tutoría, técnicas y sociales.(Basantes-Andrade et al., 2020) finalmente los retos del aprendizaje virtual, se consideran como aquellos que presenta el sistema educativo, entre ellos se encuentran la realidad de las familias, de no acceder a una plataforma virtual, debiendo replantearse el aprendizaje y el uso de plataformas virtuales, a pesar de ello se pretende considerar un aprendizaje significativo mediante el uso de herramientas digitales como classroom, zoom, pizarras virtuales, entre otros.(Gordón, 2020)

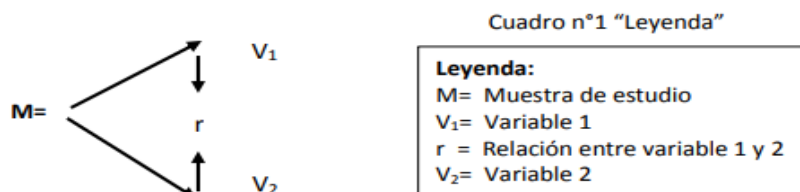
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Básica porque se ocupa del objeto de investigación, sin considerar la aplicación inmediata. El propósito es recolectar datos para probar hipótesis o responder preguntas sobre el estado actual del objeto de investigación. (Teodoro & Nieto, s.f.) De igual manera básica, buscando el progreso científico y aumentando el conocimiento teórico no considera su aplicación inmediata. (Fernández Bedoya, 2020)

Diseño de la investigación: no experimental, transversal, correlación, según Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), no experimental, porque en las variables no se considera manipulación intencional, se investigan sobre experimentos, hechos, fenómenos y analiza la situación real después de su ocurrencia. Se dice que es transversal, porque los datos se recolectan en el preciso momento en cuestión. A través de la investigación, es relevante porque tienen particularidad. Es posible analizar y estudiar la relación entre la realidad y conocer y determinar el grado de la relación en estudio Variable.

Representación de diseño de investigación:



Enfoque: Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, se utilizó cuestionarios y escalas para medir objetivamente las variables; estos instrumentos fueron validados y probados para su confiabilidad. En este proceso, se utilizaron técnicas estadísticas analizando datos y se resumen los resultados. Los métodos

cuantitativos utilizan la recopilación de datos bajo el análisis respondiendo pregunta de encuestas, probar hipótesis que se basan en datos numéricos, cuantitativos y estadísticos. (Hernández et al., 2014)

3.2. Operacionalización:

Variable 1. Gestión Institucional

Definición conceptual

La gestión institucional, se define como aquella capacidad del proceso de dirección de una institución educativa basada en la construcción, desarrollo, afirmación de las estrategias establecidas. (Ñañez & Lucas, 2018)

Definición Operacional

Esta variable está dividida en 4 dimensiones, liderazgo directivo con 2 indicadores y 6 ítems, clima institucional con 3 indicadores y 7 ítems, capacitación del personal con 1 indicador y 4 ítems, desempeño directivo con 2 indicadores y 4 ítems.

Variable 2. Educación virtual

Definición conceptual

Crisol-Moya et al., (2020) expresó que: La educación virtual es una estrategia de aprendizaje que permite adquirir diversos conocimientos, mediante la incorporación de medios tecnológicos y programas educativos de calidad, generando nuevos espacios de aprendizaje, la accesibilidad en entornos virtuales favorece los procesos de aprendizaje. (Crisol-Moya et al., 2020) El modelo educativo virtual constituye cuatro elementos que representan el diseño de actividades de aprendizaje.

Definición Operacional

Esta variable está dividida en 4 dimensiones, recurso de aprendizaje virtual con 2 indicadores y 5 ítems, acompañamiento virtual con 2 indicadores y 4 ítems, competencias con 2 indicador y 6 ítems, colaboración virtual con 2 indicadores y 5

ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Según (Hernández et al., 2014) la población es el grupo del total de los casos que coinciden con ciertas especificaciones, la población participante, objeto de estudio, estuvo compuesta por 50 docentes de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021

3.3.2. En cuanto a la muestra, (Hernández et al., 2014) manifiesta que la muestra es un grupo de la población objetivo la cual facilitara la recolección datos, y debe estar definida con precisión, y debe ser representar en este estudio, la muestra incluye 50 docentes de instituciones educativas RED 05, San Juan de Miraflores-2021

3.3.3. En cuanto al muestreo este es no probabilístico; pues se desconoce la probabilidad de los elementos seleccionado. Esta técnica no proporciona a todos los miembros de la población igualdad de oportunidades para ser seleccionados. Según (Sánchez Carlessi et al., 2018) este tipo de muestreo “es utilizado con frecuencia por la facilidad que puede conseguir la muestra; aun cuando las bases para su ejecución se desconozcan”. Es intencionado a conveniencia del investigador.

3.3.4. Criterios de inclusión y exclusión.

Se incluyen todos los docentes de RED 05, quienes respondieron íntegramente todos los ítems de los instrumentos que llegaron virtualmente. Los directores fueron excluidos porque no formaban parte del objeto de la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación empleadas son la encuesta y la observación de bases de datos. La encuesta tiene como objetivo recolectar información de un grupo de la utilizando procedimientos adaptados para recolectar información de manera que cada tema haga las mismas preguntas (Galardo, 2017)

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según (César & Padilla,

2020) es un instrumento de medición y recolección de datos, de la técnica de la encuesta, utilizado en la investigación educativa y en los trabajos de investigación.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 1 Gestión institucional

Nombre : Instrumento para medir la variable 1 Gestión institucional

Autora : Pasion Bizarreta Rosa Nelly

Año : 2021

Objetivo : Determinar la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

Dirigido : a docentes

Aplicación : vía formulario Google

Administración: individual

Descripción del instrumento: cuestionario individual de 20 preguntas tipo Likert, 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre con sus respectivos indicadores.

Validez: La opinión de aplicabilidad, fue realizada por doctores de la especialidad, con grado académico de doctores, para ver si las preguntas tienen correspondencia con las dimensiones.

La confiabilidad: A través de la prueba piloto con el Alfa de Cronbach

Valores del Alfa de Cronbach

Del 2 al 4 = Efímera confiabilidad

Del 41 al 6 = Poca confiabilidad

Del 61 al 8 = Existe confiabilidad

Del 81 al 1= Alta confiabilidad

Tabla 1

Confiabilidad de la variable 1: Gestión institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Interpretación

Según la tabla 1 la confiabilidad para la variable gestión institucional fue de ,940 el cual se interpreta que el instrumento es confiable en un 94 %, según la tabla de valores este cuestionario es altamente confiable.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 2 Educación virtual

Nombre : Instrumento para medir la variable 2 Educación virtual

Autora : Pasion Bizarreta Rosa Nelly

Año : 2021

Objetivo : Determinar la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores,2021

Dirigido : a docentes

Administración: individual

Aplicación : vía formulario Google

Descripción del instrumento: cuestionario individual de 20 preguntas tipo Likert, 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre con sus respectivos indicadores.

La confiabilidad: A través de la prueba piloto con el Alfa de Cronbach

Valores del Alfa de Cronbach

Del 2 al 4 = Efímera confiabilidad

Del 41 al 6 = Poca confiabilidad

Del 61 al 8 = Existe confiabilidad

Del 81 al 1= Alta confiabilidad

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	20

Interpretación

Según la tabla 2 Según la tabla 2 la confiabilidad para la variable educación virtual fue de ,955 el cual se interpreta que el instrumento es confiable en un 95.5 %, según la tabla de valores este cuestionario es altamente confiable

3.5. Procedimientos

Se solicitó la autorización del coordinador encargado de la RED-05, mediante una carta de presentación, Carta P.154 – 2021 EPG – UCV LE, así mismo se coordinó con el director de la escuela de Posgrado para poder enviar al coordinador de la RED 05.

Como la investigación es de enfoque cuantitativo se aplicó la encuesta y por el problema de pandemia se envió mediante el WhatsApp un cuestionario en el formulario Google a 50 docentes para el desarrollo del estudio estadístico.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se obtuvieron mediante un cuestionario aplicado a la muestra seleccionada, y el cuestionario utiliza una escala Likert como anexo. Posteriormente, los resultados se procesan en el programa SPSS V.21 y se convierten en una tabla, que es el producto de la tabla en función del rango establecido y el número. Finalmente, asumiendo que el margen de error es del 5%, cree estadísticas para comparar estos supuestos. Por otro lado, para verificar la hipótesis se utilizó el

programa estadístico SPSS V.21.

Para poder realizar el piloto se empleó el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, luego se realizó la estadística descriptiva, seguidamente se aplicará la prueba de normalidad, shaphiro Wilk, ya que mi muestra es menor de 50 personas dependiendo del resultado si es paramétrico, contrastare la hipótesis con R de Pearson y si es no paramétrica con R de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

Forman parte de la confiabilidad de los docentes encuestados y de la misma forma de la confiabilidad de los datos recolectados por el tesista.

Por otro lado, todas las citas de los autores son respetadas e incluidas en la bibliografía. Según la investigación (Viera, 2018), la ética de la investigación humana se basa en tres principios básicos: respeto a las personas, caridad y justicia. Por lo tanto, proteger a los participantes es responsabilidad primordial de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

Tabla de frecuencia de la variable Gestión institucional

GESTIÓN INSTITUCIONAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	Regular	10	20,0	20,0	20,0
Válidos	Buena	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 4

Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo directivo

LIDERAZGO DIRECTIVO					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	Regular	10	20,0	20,0	20,0
Válidos	Buena	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la dimensión clima institucional

CLIMA INSTITUCIONAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	Regular	6	12,0	12,0	12,0
Válidos	Buena	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 6

Tabla de frecuencia de la dimensión capacitación del personal

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	5	10,0	10,0
	Buena	45	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la dimensión desempeño directivo

DESEMPEÑO DIRECTIVO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	1	2,0	2,0
	Regular	5	10,0	12,0
	Buena	44	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la variable educación virtual

EDUCACIÓN VIRTUAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	15	30,0	30,0
	Buena	35	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 9

Tabla de frecuencia de la dimensión Recurso de aprendizaje virtual

RECURSO DE APRENDIZAJE VIRTUAL				
---------------------------------------	--	--	--	--

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	2	4,0	4,0
	Regular	21	42,0	46,0
	Buena	27	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 10

Tabla de frecuencia de la dimensión acompañamiento virtual

ACOMPAÑAMIENTO VIRTUAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala	3	6,0	6,0
	Regular	11	22,0	28,0
	Buena	36	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión competencia

COMPETENCIAS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	12	24,0	24,0
	Buena	38	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Tabla 12

Tabla de frecuencia de la dimensión colaboración virtual

COLABORACIÓN VIRTUAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

	Mala	1	2,0	2,0	2,0
Válidos	Regular	11	22,0	22,0	24,0
	Buena	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

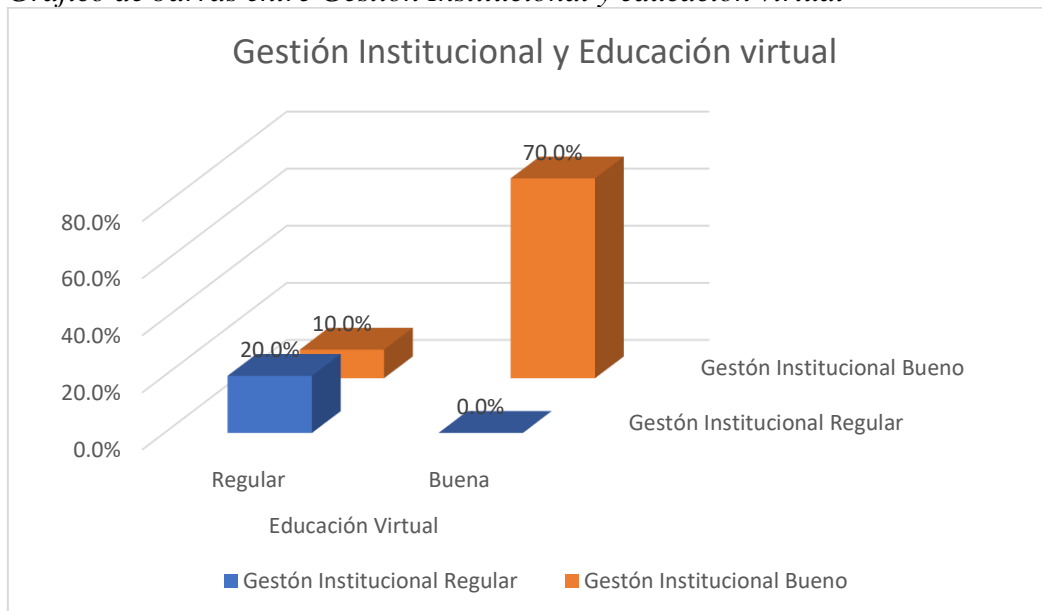
Tabla 13

Tabla cruzada entre Gestión Institucional y Educación virtual

		Educación Virtual		Total	
		Regular	Bueno		
Gestión Institucional	Regular	Recuento	10	0	10
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	5	35	40
		% del total	10,0%	70,0%	80,0%
Total	Recuento	15	35	50	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Figura 1

Gráfico de barras entre Gestión Institucional y educación virtual



Interpretación:

Del 20.0% (10) de encuestados que manifiesta que la gestión institucional tiene un nivel regular; 20.0% (10) expresó que la educación virtual tiene un nivel de regular.

Del 80.0% (40) que manifestaron que la gestión institucional tiene un nivel de bueno; 10.0% (5) tiene una Educación virtual en nivel regular, 70% (35) manifestó que la educación virtual está en nivel de bueno.

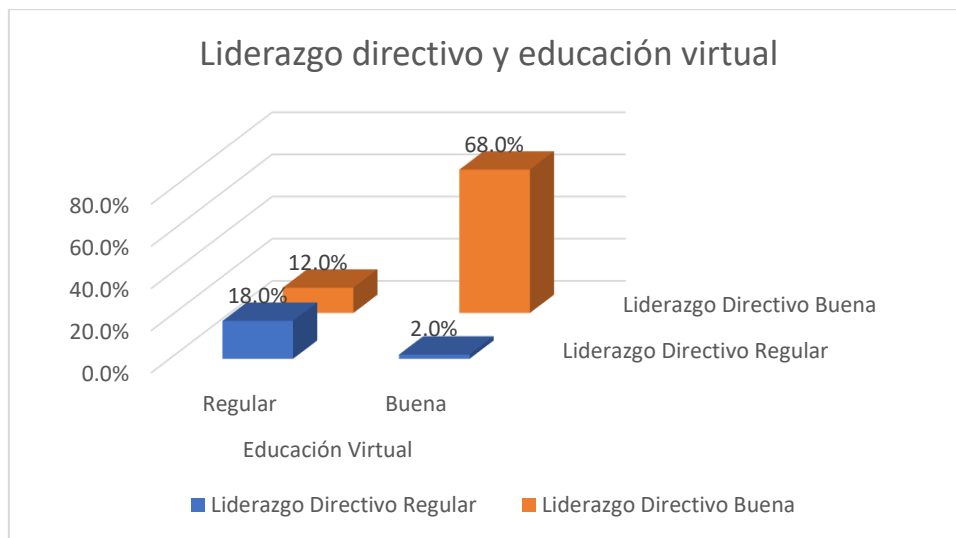
Tabla 14

Tabla cruzada entre Liderazgo directivo y Educación virtual

		Educación Virtual		Total	
		Regular	Bueno		
Liderazgo Directivo	Regular	Recuento	9	1	10
		% del total	18,0%	2,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	6	34	40
		% del total	12,0%	68,0%	80,0%
Total	Recuento	15	35	50	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Figura 2

Gráfico de barras entre Liderazgo directivo y educación virtual



Interpretación:

Del 20.0% (10) de encuestados manifiesta que el liderazgo directivo tiene un nivel regular; 18.0% (9) expresó que la educación virtual tiene un nivel de regular, 2.0% (1) manifiesta está en nivel bueno.

Del 80.0% (40) que manifestó que el liderazgo directivo tiene un nivel de bueno, 12.0% (6) tiene una Educación virtual en nivel regular, 68% (34) manifestó que la educación virtual está en nivel de bueno.

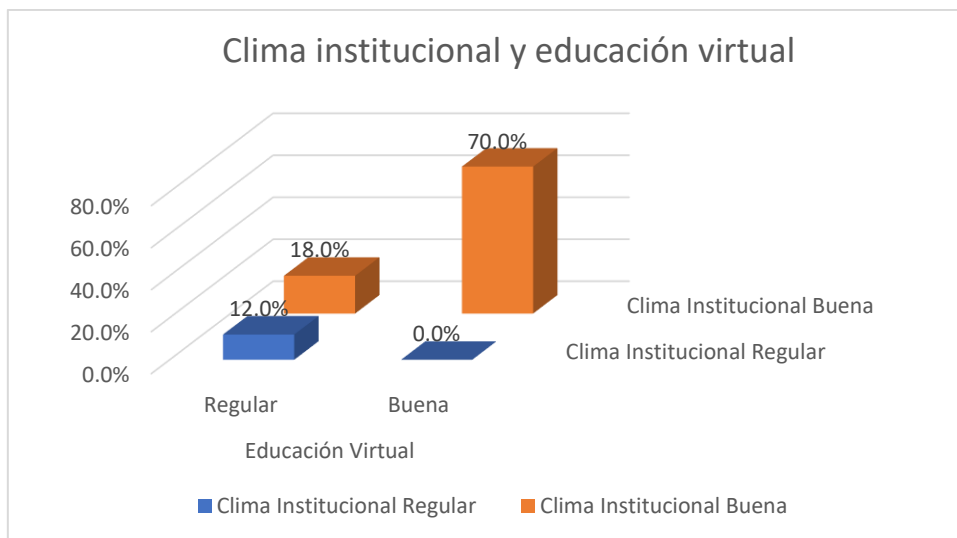
Tabla 15

Tabla cruzada entre Clima institucional y Educación virtual

		Educación Virtual		Total	
		Regular	Buena		
Clima Institucional	Regular	Recuento	6	0	6
		% del total	12,0%	0,0%	12,0%
	Buena	Recuento	9	35	44
		% del total	18,0%	70,0%	88,0%
Total	Recuento	15	35	50	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Figura 3

Gráfico de barras entre Clima institucional y educación virtual



Interpretación:

Del 12.0 % (6) de encuestados manifiesta que el clima institucional tiene un nivel regular; 12.0% (6) expresó que la educación virtual tiene un nivel de regular.

Del 88.0% (44) que manifestó que el clima institucional tiene un nivel de bueno, 70.0% (35) señalaron a educación virtual un nivel bueno, 18.0 % (9) expresaron que la educación virtual está en nivel de regular.

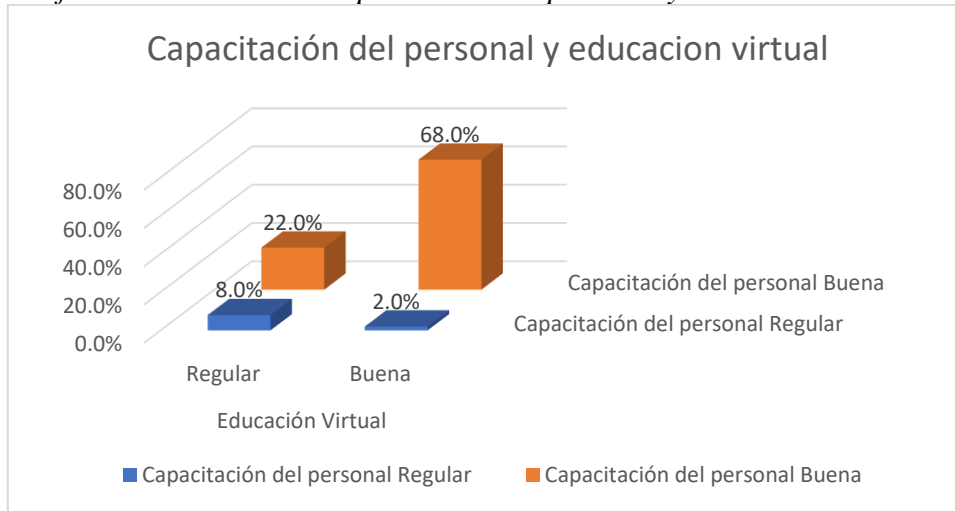
Tabla 16

Tabla cruzada entre Capacitación del personal y Educación virtual

		Educación Virtual		Total	
		Regular	Buena		
Capacitación del personal	Regular	Recuento	4	1	5
		% del total	8,0%	2,0%	10,0%
	Buena	Recuento	11	34	45
		% del total	22,0%	68,0%	90,0%
Total	Recuento	15	35	50	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Figura 4

Gráfico de barras entre Capacitación del personal y educación virtual



Interpretación:

Del 10.0% (5) de encuestados manifiesta que la capacitación del personal tiene un nivel regular; 2.0% (1) expresó que la educación virtual tiene un nivel de bueno, 8.0% (4) manifestaron que está en nivel regular.

Del 90.0% (45) que manifestó que la capacitación del personal tiene un nivel de bueno, 68.0% (34) expreso una Educación virtual en nivel bueno, 22.0 % (11) manifestó que la educación virtual está en nivel de regular.

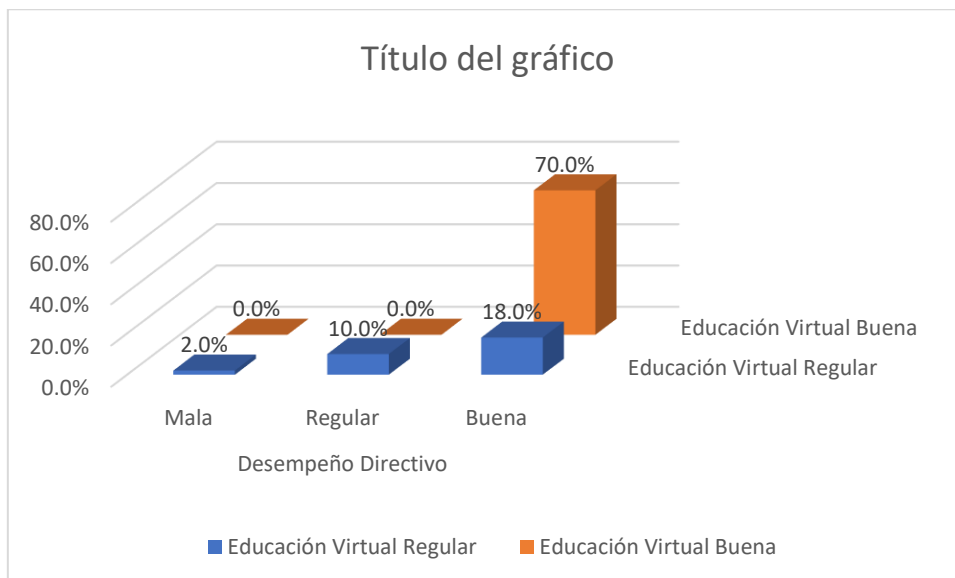
Tabla 17

Tabla cruzada entre Desempeño directivo y Educación virtual

			Educación Virtual		Total
			Regular	Buena	
Desempeño Directivo	Mala	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Regular	Recuento	5	0	5
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
	Buena	Recuento	9	35	44
		% del total	18,0%	70,0%	88,0%
Total	Recuento	15	35	50	
	% del total	30,0%	70,0%	100,0%	

Figura 5

Gráfico de barras entre desempeño directivo y educación virtual



Interpretación:

Del 2.0% (1) de encuestados manifiesta que el desempeño directivo tiene un nivel malo; 2.0% (1) expresó que la educación virtual tiene un nivel de regular.

Del 10.0% (5) que expresaron que el desempeño directivo tiene un nivel de regular, 10.0% (5) manifestaron una Educación virtual en nivel regular.

Del 88% (44) manifestó que el desempeño directivo tiene un nivel de bueno, 18.0 % (9) señalaron que la educación virtual está en nivel de regular, 70.0% (35) manifiestan que la educación virtual es buena.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a Existe relación significativa de la gestión institucional con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.

H_0 No existe relación significativa directa de la gestión institucional con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021.

Tabla 18

Correlación entre Gestión institucional y educación virtual

		Gestión Institucional	Educación Virtual
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
	Gestión Institucional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
	Educación Virtual Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Se evidencia una correlación alta directa de 0,764 entre la gestión institucional y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis Especifica

H_a Existe relación significativa del liderazgo directivo con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

H_0 No existe relación significativa del liderazgo directivo con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 19

Correlación entre Liderazgo directivo y educación virtual

		Liderazgo Directivo	Educación Virtual
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	1,000	,655**
		.	,000
		50	50
	Educación Virtual	,655**	1,000
		,000	.
		50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Se evidencia una correlación alta directa de 0,655 entre la liderazgo directivo y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis Especifica

H_a Existe relación significativa del clima institucional con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

H_0 No existe relación significativa del clima institucional con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 20

Correlación entre clima institucional y educación virtual

		Correlaciones		
		Clima Institucional	Educación Virtual	
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Educación Virtual	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Se evidencia una correlación moderada directa de 0,564 entre el clima institucional y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis Especifica

H_a Existe relación significativa de la capacitación del personal con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

H_0 No existe relación significativa de la capacitación del personal con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 21

Correlación entre capacitación del personal y educación virtual

		Correlaciones		
		Capacitación del personal	Educación Virtual	
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	50	50
	Educación Virtual	Coeficiente de correlación	,364**	1,000

	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Se evidencia una correlación débil directa de 0,364 entre capacitación del personal y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,009 el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis Especifica

H_a Existe relación significativa del desempeño directivo con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

H_0 No existe relación significativa del desempeño directivo con el servicio de educación virtual de las Instituciones Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021

Tabla 22

Correlación entre desempeño directivo y educación virtual

Correlaciones			
		Desempeño Directivo	Educación Virtual
Desempeño Directivo	Rho de Spearman	1,000	,563**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	50	50
Educación Virtual	Rho de Spearman	,563**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	50	50
		N	N

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Se evidencia una correlación moderada directa de 0,563 entre desempeño directivo y educación virtual presentando una correlación alta significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIONES

Según los resultados obtenidos que corresponde al logro del objetivo general se evidencia una correlación alta directa de 0,764 entre la gestión institucional y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0.05, de la misma manera se toma en cuenta lo planteado por Moya (2020) donde sus resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis planteadas con el coeficiente de Rho de Spearman logrado es de 0,912 demostró una correlación alta, por tal motivo se concluye que existe correlación positiva entre la variable gestión administrativa y educación virtual. Se infiere que ambos estudios presentan una relación positiva, por lo que podemos concluir que la gestión institucional se relaciona con la educación virtual.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos que evidencia una correlación alta directa de 0,655 entre liderazgo directivo y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0.05, así mismo el principal propósito de Alegría (2020) en su investigación fue determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la calidad del aprendizaje virtual, como resultado, obtuvo la conclusión de que el Rho de Spearman tiene una correlación igual a 0.846 y un valor p igual a 0.000 y menos de 0.05 por lo que se concluyó: Existe una relación significativa entre el liderazgo ejecutivo y la calidad del aprendizaje virtual, por lo que se concluye que existe una correlación positiva entre el liderazgo directivo y la educación virtual.

De acuerdo a los objetivos se planteó identificar la relación del clima institucional y educación virtual se evidenció una correlación moderada directa de 0,564 presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0.05, por otro lado la investigación titulada Gestión educativa y clima institucional de (Effio Pairazamán, 2018) evidencia una correlación alta de 0,917 es decir que existe relación significativa entre las variables Clima institucional la cual se relaciona significativamente con la educación virtual.

Obteniendo los resultados que evidencian una correlación débil directa de 0,364 entre capacitación del personal y educación virtual presentando una correlación significativa, dado que el P valor es igual a 0,009 el cual es menor a 0,05, según Bruns, Bárbara; Luque, (2014) en su libro profesores exitosos

manifiesta que La calidad de la enseñanza docente depende de una serie de conocimientos adquiridos en la formación profesional del profesorado, la experiencia de aprendizaje adquirida internamente en la carrera docente y la formación desarrollada a lo largo del proceso. Es decir, existe una relación directa entre los dos variables.

Por último, según los resultados obtenidos se evidencia una correlación moderada directa de 0,563 entre desempeño directivo y educación virtual presentando una correlación alta significativa, dado que el P valor es igual a 0,000 el cual es menor a 0,05. De la misma manera se toma en cuenta lo planteado por (López Ramírez et al., 2019) en su estudio se utilizó un cuestionario asociado a la evaluación de la gestión, al cual se le aplicó el alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente alto de fiabilidad (0.959) manifestando que el directivo debe estar preparado para gestionar modificaciones en la estructura de la organización educativa es decir existe una relación directa entre desempeño directivo y educación virtual.

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión general se determinó que existe relación significativa entre la gestión institucional y educación virtual, obteniéndose una correlación directa significativa de 76.4% y un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, por lo que, existen evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

2. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la educación virtual, obteniendo una correlación directa de 65.5% y un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, existiendo evidencias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

3. Existe una relación directa entre el clima institucional y educación virtual siendo correlación moderada directa de 56.4% y un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, lo que permite aseverar que el clima institucional genera una adecuada educación virtual, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4. Existe una relación débil directa entre capacitación del personal y educación virtual obteniendo una correlación de 36.4 % y un nivel de significancia de 0,009 el cual es menor de 0.05, lo que permite aceptar hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5. Existe relación significativa moderada entre desempeño directivo y educación virtual. Se evidencia una correlación moderada directa de 56.3 % y un nivel de significancia de 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Visto el resultado general, se sugiere a la UGEL impulsar capacitaciones sobre gestión institucional a los directores y a la comunidad educativa, para mantener una buena calidad educativa en las instituciones.

Se recomienda a las instituciones realizar asesoramiento sobre educación virtual con recursos propios a fin de enriquecer el proceso educativo.

Se recomienda a los directores participar en capacitaciones de formación sobre educación virtual, manejo de TICS, para poder sensibilizar a todos los agentes educativos a fin de perfeccionar el uso adecuado y lograr una exitosa virtualidad.

Se recomienda a los docentes realizar un trabajo colegiado a fin de socializar los mejores métodos para una educación virtual acorde que las necesidades actuales de la comunidad educativa.

A los futuros investigadores se recomienda realizar estudios cualitativos sobre gestión institucional así mismo sobre educación virtual.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, Ca., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión Institucional, Involucramiento Docente Y De Padres De Familia En. *Calidad En La Educación*, 46, 53–95. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Acevedo Taype, P., & Gaspar Ccora, E. (2018). Planificación Estratégica y Gestión Institucional en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario de la Red Educativa de Ayacchocha Acoria, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Albus, P., Vogt, A., & Seufert, T. (2021). Signaling in virtual reality influences learning outcome and cognitive load. *Computers and Education*, 166(February), 104154. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104154>
- Alegría, C. (2020). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–126. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Barbera, E., Cabero, J., & Begoña, G. (2017). *Pedagogía red. Una educación para tiempos de internet* Editores: 1–182.
- Basantés-Andrade, A. V., Cabezas-González, M., & Casillas-Martín, S. (2020). Digital competencies in the training of virtual tutors at the Universidad Técnica del Norte, Ibarra (Ecuador). *Formacion Universitaria*, 13(5), 1393–1399. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500269>
- Bruns, Bárbara; Luque, J. (2014). *Profesores e xcelentes Profesores excelentes*.
- Cardarelli, R. N., & Lion, C. (2020). Liderazgos Que Innovan Con Tic Y Transforman La Escuela. *Revista de La Escuela de Ciencias de La Educación*, 1(15), 111–119. <https://doi.org/10.35305/rece.v1i15.487>
- César, C., & Padilla, C. (2020). *El cuestionario: potenciales fuentes de error* *Questionnaire : potential sources of error*. 87–94.

- Chuadhry, M. A., & Shah, S. M. H. (2012). Impact of managerial skills learnt through ma educational planning management programme of AIOU on the performance of institutional heads. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 13(2), 370–381. <https://doi.org/10.17718/tojde.75660>
- Crisol-Moya, E., Herrera-Nieves, L., & Montes-Soldado, R. (2020). Virtual education for all: Systematic review. *Education in the Knowledge Society*, 21, 1–13. <https://doi.org/10.14201/eks.20327>
- Donoso-Díaz, S., & Benavides-Moreno, N. (2018). Public school leaders' management practices In Chile. *Revista Brasileira de Educacao*, 23, 1–28. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013>
- Durán, R., Estay-Niculcar, C., & Álvarez, H. (2015). Adoption of good virtual education practices in higher education. *Aula Abierta*, 43(2), 77–86. <https://doi.org/10.1016/j.aula.2015.01.001>
- Effio Pairazamán, M. R. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. *Universidad César Vallejo*.
- Eliana Castañeda, M. P., Lourdes Garro, A., & Aliaga y Prado, H. (2020). La Gestión Institucional Según Los Compromisos De Desempeño: 2016-2018, Unidad De Gestión Educativa Local 03 – Lima. *Journalism*, 7(2), 6714–6719.
- En, H., & Sector, E. L. (2017). *R cieq. August*, 30–42.
- Escolar, C. (2019). *Documentos Gestión Institucional “ Una gestión democrática para el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje y formación socio afectiva ” 1*. 1–12.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, L., & Montalvo Vásquez, C. P. (2020). Herramientas de Gestión Institucional: (PEI), Planificación Curricular Institucional (PCI), Manual de Procesos Administrativos, Manual de Procedimientos Académicos y Código de

- Convivencia Escolar. *Recinatur International Journal of Applied Sciences, Nature and Tourism*, 2(1), 109–122.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo I. *Universidad Continental*, 1, 98.
- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Torres-Vitoria, N. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electronica Educare*, 22(1), 1–28. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.11>
- García, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizaje adaptativo y móvil. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 09–25. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.20.2.18737>
- García, M. C., Corpas, M. J. R., & Arroyo, G. D. M. (2020). Best practice in the organization, management, and direction of educational centers. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 72(1), 11–30. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.01.63135>
- Gómez, I., & Escobar, F. (2021). Educación Virtual En Tiempos De Pandemia: Incremento De La Desigualdad Social En El Perú. *SciELO - Biblioteca Electrónica Científica En Línea*, 1, 2–5. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1996#.YFvtuoYYVe0.mendeley>
- Gordón, F. del R. A. (2020). From face-to-face learning to virtual learning in pandemic times. *Estudios Pedagogicos*, 46(3), 213–223. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000300213>
- Gros, B. (2018). La evolución del e-learning : del aula virtual a la red. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 69–82.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de La Investigación*, 170–196.
- Herrera, C. I., & Cancino, V. E. C. (2018). Advice to management teams and educational leadership from the approach of functional competencies. *Ensaio*,

26(101), 1220–1239. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601381>

Hurtado Álvarez, C. (2017). Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017. *Universidad César Vallejo*.

Llerena, R., & Sánchez, C. (2020). Educación rural en el Perú, entre la desigualdad y la pandemia: desafíos para la educación virtual. *Presencia. Miradas Desde y Hacia La Educación*, 5(5), 96–110. <https://www.stellamaris.edu.uy/revistapresencia/2020/12/10/774/>

López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 792–812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

Malkoc, N., & Dal, S. (2021). The relationship between management styles and trainers' job motivation in the public institutions. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 108–114. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20816>

Martínez, O., Steffens, E. J., Ojeda, D. C., & Hernández, H. G. (2018). Estrategias Pedagógicas Aplicadas a la Educación con Mediación Virtual para la Generación del Conocimiento Global. *Formación Universitaria*, 11(5), 11–18. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062018000500011>

Montagud Mascarell, M. D., & Gandía Cabedo, J. L. (2014). Virtual learning environment and academic outcomes: Empirical evidence for the teaching of Management Accounting. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 17(2), 108–115. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.08.003>

Morán, E. E. (2020). Influencia del aula virtual en la calidad del servicio educativo en docentes de una unidad educativa, Ecuador, 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Ñañez, M., & Lucas, G. (2018). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: un reto en la educación actual. *Investigación y Postgrado*, 34(1),

167–180. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=10526>

Pando, V. (2018). Teaching Trends in Virtual Education: An Interpretative Approach. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(1), 485–505.

Pequeño, I., Gadea, S., Alborés, M., Chiavone, L., Fagúndez, C., Giménez, S., & Santa Cruz, A. B. (2020). Enseñanza y aprendizaje virtual en contexto de pandemia. Experiencias y vivencias de docentes y estudiantes de la Facultad de Psicología en el primer semestre del año 2020. *InterCambios. Dilemas y Transiciones de La Educación Superior*, 7(2), 150–170. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.14>

Piquer, M. P., Bartoll, Ó. C., Planella, J., & Martín, R. L. (2019). Repensando la educación: Trayectoria y futuro de los sistemas educativos modernos. *Perfiles Educativos*, 40(163), 123–137.

Quispe Flores, A. E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271–282. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.62>

Reyes, R. C., & Quiróz, J. S. (2020). De lo presencial a lo virtual, un modelo para el uso de la formación en línea en tiempos de Covid-19. *Educación Em Revista*, 36, 1–20. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.76140>

Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. F., & Alejo Machado, O. A. (2018). Cita sugerida (APA, sexta edición). *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.

Saleh, A. Y. A. (2020). How school climate predicts teachers organizational silence. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 12(1), 12–27. <https://doi.org/10.5897/ijeaps2020.0642>

Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de

términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Bussiness Support Aneth*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sandoval Yáñez, C. (2013). Propuesta para implementar un sistema de gestión del conocimiento que apoye el diseño de un curso online. *Ingeniare*, 21(3), 457–471. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052013000300015>

Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Smith, P. A., Escobedo, P., & Kearney, W. S. (2020). Principal Influence: A Catalyst for Positive School Climate. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 16(5). <https://doi.org/10.22230/ijep.2020v16n5a961>

Sunaengsih, C., Anggarani, M., Amalia, M., Nurfatmala, S., & Naelin, S. D. (2019). Principal Leadership in the Implementation of Effective School Management. *Mimbar Sekolah Dasar*, 6(1), 79. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v6i1.15200>

Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., & Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en España, Italia y Ecuador. *Revista Latina*, 78, 1–21. <https://doi.org/10.4185/rlcs-2020-1466>

Vialart Vidal, M. N. (2020). Estrategias didácticas para la virtualización del proceso enseñanza aprendizaje en tiempos de COVID-19 [TT - Didactic strategies for the virtualization of the teaching-learning process in the times of COVID-19]. *Educ. Med. Super*, 34(3), e2594–e2594. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/download/2594/1057>

Weston, C., Ferris, J., & Finkelstein, A. (2017). Leading Change: An Organizational Development Role for Educational Developers. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 29(2), 270–280.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SERVICIO DE EDUCACIÓN VIRTUAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 05, SAN JUAN DE MIRAFLORES -2021

AUTOR: ROSA NELLY PASION BIZARRETA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: Gestión institucional				
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Cuál es la relación liderazgo directivo y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación del clima institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación de la capacitación del personal y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación desempeño directivo y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la gestión institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores,2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Determinar la relación del liderazgo directivo y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021</p> <p>OE2: Determinar la relación del clima institucional y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021</p> <p>OE3: Determinar la relación de la capacitación del personal y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores -2021</p> <p>OE4: Determinar la relación desempeño docente y el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa de la gestión institucional con el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS HE1: Existe relación significativa del liderazgo directivo con el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores-2021</p> <p>HE2: Existe relación significativa del clima institucional con el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores, 2021</p> <p>HE3: Existe relación significativa de la capacitación del personal con el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021</p> <p>HE4: Existe relación significativa del desempeño directivo con el servicio de educación virtual en instituciones educativas de la RED 05, de San Juan de Miraflores-2021</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Participación y trabajo en equipo 	1,2,3,4,5,6	1.Nunca 2.casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.siempre	1 a 5
			D2: Clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> Valores Solución de conflictos Relaciones interpersonales 	7,8,9,10,11,12,13		
			D3: Capacitación del personal	<ul style="list-style-type: none"> Actualización pedagógica 	14,15,16,17		
			D4: Desempeño directivo	<ul style="list-style-type: none"> Planificación curricular Liderazgo 	18,19,20		
VARIABLE 2: Educación virtual							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
D1: Recursos de aprendizaje virtual	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de tecnología Recursos de aprendizaje 	1,2,3,4,5,6,	1.Nunca 2.casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.siempre	1 a 5			
D2: Acompañamiento virtual	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos tecnológicos Consultas virtuales 	6,7,8,9					
D3: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Formación de competencias Modalidad de estudio Orientación 	10,11,12,13,14,15					
D4: Colaboración virtual	<ul style="list-style-type: none"> Orientación Apoyo 	16,17,18,19,20					

virtual en instituciones educativas de la RED 05, San Juan De Miraflores-2021?						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	Población: 50	TÉCNICA:	ENCUESTA	<ul style="list-style-type: none"> - Para la validación de los instrumentos se utilizará: Juicio de expertos - Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizará: ALFA CRONBACH Para la prueba de hipótesis: Spearman o Pearson (según prueba de normalidad)		
Tipo de la Investigación: BASICO	Muestra: 50	INSTRUMENTO:	Cuestionario			
		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable) Gestión institucional (Ñañez & Lucas, 2018) Educación virtual – (Crisol-Moya et al., 2020)			
Diseño: No experimental		TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)			

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Puede definirse como aquella capacidad del proceso de dirección de una institución educativa basada en la construcción, desarrollo, afirmación de las estrategias establecidas (Ñañez & Lucas, 2018)	La variable gestión institucional tiene 4 dimensiones, 8 indicadores y 16 preguntas	Liderazgo directivo	- Toma de decisiones - Participación y trabajo en equipo	ordinal
			Clima institucional	-valores -solución de conflictos -Relaciones interpersonales	
			Capacitación del personal	-Actualización pedagógica	
			Desempeño directivo	-Planificación curricular. -Liderazgo	
EDUCACIÓN VIRTUAL	La educación virtual es una estrategia de aprendizaje que permite adquirir diversos conocimientos, mediante la incorporación de recursos tecnológicos, competencias digitales programas educativos de calidad, generando nuevos espacios de aprendizaje, la accesibilidad en entornos virtuales favorece los procesos de aprendizaje. (Crisol-Moya et al., 2020)	La variable educación virtual tiene 3 dimensiones, 6 indicadores y 10 preguntas	Recurso de aprendizaje virtual	-Calidad de la enseñanza -Recurso de aprendizaje	ordinal
			Acompañamiento virtual	-Conocimientos tecnológicos. -Consultas virtuales.	
			Competencias	-formación de competencias -Modalidad de estudio	
			Colaboración virtual	- Orientación - Apoyo	

Gestión Institucional y Servicio de Educación Virtual en Instituciones
Educativas de la RED 05, San Juan de Miraflores - 2021

VARIABLES: Gestión institucional y Educación virtual

ENCUESTA A DOCENTES

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

NO	ITEM	1	2	3	4	5
	VARIABLE: GESTION INSTITUCIONAL					
D1	Liderazgo directivo					
1	La dirección tiene propuestas institucionales con una visión orientada en el cumplimiento de la calidad educativa.					
2	El director demuestra un liderazgo transformador en la institución educativa.					
3	La dirección promueve el compromiso de toda la comunidad educativa para garantizar el aprendizaje.					
4	El monitoreo y acompañamiento son acordes con la mejora del desempeño docente.					
5	La dirección informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución Educativa.					
6	Todo el personal de la institución participa en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.					
D2	Clima institucional					
7	La dirección está comprometida con la formación en valores de los alumnos					
8	Se trabaja de manera conjunta para resolver los problemas de la I. E					
9	Existen conflictos entre los miembros de la I.E. que perjudican el trabajo educativo					
10	Ante opiniones diferentes o contrapuestas entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
11	El directivo convoca a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la I.E.					
12	El personal de la I.E. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
13	El directivo brinda soporte emocional a la comunidad educativa.					
D3	Capacitación del personal					
14	El directivo se actualiza en cursos de gestión.					

15	La dirección promueve la actualización pedagógica de los docentes.					
16	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
17	El directivo promueve reuniones de interaprendizaje para la reflexión colectiva.					
D4	Desempeño directivo					
18	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan toda la comunidad educativa.					
19	Se realiza un diagnóstico para reconocer las necesidades de la institución educativa.					
20	Los recursos obtenidos son asignados de manera estratégica para las necesidades de la institución.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

ENCUESTA A DOCENTES Variable Educación virtual

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

NO	ITEM	1	2	3	4	5
	VARIABLE: EDUCACION VIRTUAL					
D1	Recurso de aprendizaje virtual					
1	La dirección gestiona una plataforma para desarrollar aprendizajes.					
2	La dirección realizó un consenso institucional para la utilización de una plataforma virtual					
3	A nivel institucional se utilizan los recursos tecnológicos apropiados para la enseñanza aprendizaje					
4	La institución mantiene actualizados los equipos tecnológicos.					
5	La comunidad educativa se encuentra preparada para el desarrollo de las clases virtuales utilizando las plataformas Zoom, Google Meet.					
D2	Acompañamiento virtual					
6	El directivo brinda asesoría permanente sobre algunas herramientas tecnológicas					
7	La dirección impulsa la participación en las capacitaciones virtuales					
8	El directivo organiza reuniones de interaprendizaje para intercambiar ideas sobre enseñanza virtual.					
9	Recibe una retroalimentación continua referente a su desempeño laboral virtual.					
D3	Competencias					
10	Se brindan capacitaciones que promuevan las competencias digitales					
11	Los programas o aplicaciones virtuales a nivel institucional están organizadas según el propósito de aprendizaje para el estudiante					
12	El trabajo colaborativo influye positivamente en una educación virtual.					
13	Las herramientas tecnológicas aplicadas en la institución fueron de alcance para todos los estudiantes.					
14	La institución mantiene una comunicación acorde a las necesidades del estudiante por las diversas plataformas.					
15	En la educación virtual el aprendizaje flexible es una fortaleza.					

D4	Colaboración Virtual					
16	Existe una orientación apropiada por parte del directivo en el uso de los recursos virtuales.					
17	La educación remota impartida ha fortalecido el logro de competencias de manera sostenida y significativa					
18	El directivo promueve la participación a través de reuniones virtuales en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar)					
19	El directivo promueve la participación oportuna de la comunidad educativa en videoconferencias convocadas por la ugel					
20	El acompañamiento constante es significativo para los aprendizajes en tiempos remotos.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad