



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Caracterización de la gestión directiva en la emergencia nacional por covid-19 Red 18 -  
Ugel 15, Lima provincias, 2020

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

**AUTORA:**

Br. Pilar Beatriz Baldeón de la Cruz (ORCID: 0000-0003-4086-2847)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2020**

### **Dedicatoria**

A Dios, por todo su amor y misericordia y las grandes bendiciones recibidas en mi vida.

A mi familia, por su paciencia; a mi hija Ivana y mi esposo Iván, por su constante apoyo y motivación para continuar estudiando que es mi pasión.

A mi madre y padre, por darme la vida y enseñarme el camino del trabajo y la responsabilidad.

La autora

## **Agradecimiento**

A nuestro asesor y profesor Mg. Guido Junior Bravo Huaynates, por su apoyo incondicional quien nos ha brindado valiosas sugerencias, críticas positivas y sobre todo apoyo moral en el desarrollo de nuestra investigación.

Así mismo a las instituciones Educativas públicas De la Red 18 Ugel 15 Huarochirí por las facilidades que nos brindó para la realización de la presente investigación.

La autora

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Índice de tablas	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Índice de figuras	iii
Resumen	iv
Abstract	v
I. Introducción	1
II .Método	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
IV. Discusion	30
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexo	40
Anexo 1 Instrumentos de investigación	41
Anexo 2. Matriz de consistencia	43
Anexo 4. Certificados de Validación de instrumento de investigación	48
Anexo 5. Autorizacion	49
Anexo 6. Constacia de autorizacion	52
Anexo 7. Pantallazo de procesamiento estadístico Excel	53
Anexo 8. Pantallazo de base de datos excel	54
Anexo 9. Pantallazo de procesamiento estadístico Excel	543
Anexo 10. Pantallazo del Turnitin	544

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión directiva	19
Tabla 2	Caracterización de la población de docentes y directivos	19
Tabla 3	Caracterización de la muestra de docentes y directivos	21
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos	22
Tabla 5	Distribución de la muestra de docentes y directivos según datos sociodemográficos	23
Tabla 6	Resultado descriptivo de la Gestión Directiva	23
Tabla 7	Resultado descriptivo del primer dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	24
Tabla 8	Distribución de la muestra según competencias del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias	25
Tabla 9	Resultado descriptivo del segundo dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	26
Tabla 10	Distribución de la muestra según nivel de competencias de Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	27
Tabla 11	Niveles de gestión virtual según sexo en la muestra de docentes y directivos	28
Tabla 12	Niveles de gestión virtual según Edades en la muestra de docentes y directivos	28
Tabla 13	Niveles de gestión virtual según Nivel que enseña en la muestra de docentes y directivos	29
Tabla 14	Niveles de gestión virtual según Condición Laboral en la muestra de docentes y directivos	29

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de la muestra de docentes y directivos según datos sociodemográficos	23
Figura 2	Distribución de la muestra según la Gestión directiva	24
Figura 3	Distribución de la muestra según el dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias	25
Figura 4	Distribución de la muestra según competencias del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias	25
Figura 5	Distribución de la muestra según el dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	26
Figura 6	Distribución de la muestra según la competencia Digital	27
Figura 7	Distribución de la muestra según la competencia Digital e indicadores	54

## Resumen

La investigación titulada “Caracterización de la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional Por Covid-19 - Red 18 Ugel 15- Lima Provincias - 2020” con el objetivo de “Caracterizar la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020”.

Para el análisis sustentatorio de las bases teóricas que justifican la investigación se recurrió al manual de gestión para directores 41.de instituciones educativas. La metodología fue descriptiva con un diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 179 y una muestra de 120 docentes y directores, de las 6 instituciones educativas de la la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias. Se diseñó un instrumento para recopilar los datos de la muestra, tuvo la cantidad de 40 preguntas, los cuales obtuvieron el Alfa de Cronbach de 0,917 para la variable Gestión Directiva. La validación del instrumento fue dada por expertos de la escuela.

Al realizar las observaciones de los resultados descriptivos en la variable Gestión Directiva. Se obtuvo un 5.00% han apreciado que se encuentran en un nivel inadecuado, también se han considerado como poco adecuado un 40.83% y por último una proporción de 54.17% con la finalidad hacia adecuado, de igual manera sus dimensiones, Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Por último, se llegó a deducir que la gestión directiva virtual es eficiente en cada institución y se puede tener una mejora al caracterizar la gestión directiva tomando en cuenta los ambos dominios en la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020.

**Palabras clave:** *Gestión directiva, dominios, Gestión de condiciones, Orientación de los procesos, aprendizaje.*

## Abstract

The present research entitled “Caracterización de la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional por Covid-19-Red 18 Ugel 15- Lima Provincias- 2020” (characterization of the Management in the National Emergency by Covid-19 – Red 18 Ugel 15- Lima Provinces – 2020). The objective Of this research is “To characterize the Management in the National Emergency by Covid 19 of the Red 18, Ugel 15- Lima Provinces - 2020”.

To the supporting analysis of the theoretical framework that justify the research was used the principals’ manual on management of the educational institutions. The methodology was descriptive with a non-experimental transversal design, with a quantitative approach. The population consisted of 179 and a sample of 120 teachers and directors, from the 6 educational institutions of the Red 18, Ugel 15 - Lima Provinces. An instrument was designed to collect the data of the sample, yielding a construct of 40 questions, which obtained the Cronbach’s Alpha of 0.917 for the variable Directive Management. The validation of the instrument was given by school experts.

When the observations of the descriptive results in the educational variable virtual management were made, 5.00% of the population has considered that they are in an inadequate level; moreover 40.83% of the population has considered that they are in a little bit adequate level and finally 54.17% of the population has considered that they are in an adequate level, in the same way its dimensions of the condition management for the improvement of learning and the orientation of the pedagogical processes for the improvement of learning. Finally, it has been obtained that the virtual management is efficient in each institution and can be improved by characterizing management taking into account both domains in the Red 18, Ugel 15 - Lima Provinces- 2020.

**Keywords** : *Directive management, domains, condition management, orientation of the pedagogical processes.*



## **I. Introducción**

En el trabajo de indagación sobre caracterización de la gestión directiva en la emergencia nacional por covid-19 muestra la gestión directiva, es el factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción del docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes. De igual importancia, el método pedagógico es valorado como un principal pilar de progreso en cualquier lugar del mundo, Para alcanzar una gestión efectiva escolar del director se tiene que realizar dos técnicas fundamentales: la autoridad es el cabeza del lugar de enseñanza y presenta como labores primordiales proyectar, instrumentar, administrar, resolver, maniobrar, verificar y proporcionar seguimiento, del igual táctica investigar a la sociedad educativa.

En este caso, según Donayre (2009), menciona que la dirección del directivo y una buena observancia profesional se enfocan adecuadamente en las relaciones entre docentes de un mismo establecimiento; por lo que, el valor de emotividad, es efectiva y logrará el buen desempeño profesional intrínsecamente de un Organismo institucional. Del mismo modo esta 100os sociólogos Entwisle, D & Alexnader, K. de acuerdo al diario Gestión en base al Coronavirus y su impacto en la educación, Propusieron la existencia de un fenómeno, el cual está describiendo una notoria perdida de habilidad y conocimientos adquiridos en los salones durante el tiempo de vacaciones, por motivos de emergencia nacional0 tendría un impacto en su efecto muy similar y tendrían una gran proporción en la duración de los colegios permanezcan cerrados.” (p. 132). De acuerdo a la Universidad de Harvard como aporte en DigitalHouse (2019), estriba en que define los componentes de la gestión de la transformación digital, para lo cual es necesario integrarlos, sin embargo, en el ámbito educativo, además de ello es necesario considerar otros aspectos.

Lo cierto es que ha implicado un atascamiento mundial, sobre todo desde el 12 de marzo que la Organismo Mundial de Salud (OMS) proporcione en su sección de prensa estar “Muy preocupada por los alarmantes niveles de Transmisión de la enfermedad y por los niveles también alarmantes de inactividad. La OMS analiza en su valuación que la COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia” (OMS, 2020). Según UNESCO (2013) Lo parecido sucede en el ambiente pedagógico de Centroamérica, Sudamérica y a grado mundial. Se tiende a dictaminar lo relativo en aquellas naciones que ocupan los primeros puestos son países en cuyas instituciones educativas disfrutaban de una elevada realización

Directiva. Si se identifica y determina las causas para sostener estos efectivos resultados en el continente europeo para el sector educación.

En base al Manual de gestión de director en las instituciones educativas (2011), La gestión directiva se encuentra enlazado y proseguir en manera constante, en forma administrativa, de manera pedagógica, de forma institucional y por último comunitaria, ejerciendo sus puestos y cargos designados de manera oportuna en los diversos centros que trabajaban profesionalmente para un mejor sistema de educación en cada uno del alumnado, encaminando y priorizando en estos momentos claves para una adecuada gestión Pedagógica: la cual es el procedimiento necesario que se realiza en los organismos educativos y los individuos que lo constituye, en base a la formación, enseñanza y aprendizaje. A la vez la gestión Comunitaria que tiene como punto de vista, manejar, coordinar, orientar y estimular al exclusivo personal y al conjunto de cada uno de los miembros de la sociedad educativa que interactúan con el intelecto, Por otro la gestión Administrativa opera en dirección recta, en su dirección y orientación de gestión, en la formación educativa institucional, de manera ambiente y la sociedad estudiantil, y los vínculos con el equivalente escenario, con el trascendental fin de coadyuvar los planteamientos de aprendizaje-formación. Posteriormente, la gestión Institucional favorece y valora el perfeccionamiento de las aptitudes y concentraciones personales y en agrupación, da a distinguir que los superiores se centralicen en examinar las atenciones y habilidades de los cooperantes de la institución estudiantil, conociendo que su finalidad es priorizar atender personalmente. (p.36).

Según el Marco del Buen Desempeño del Directivo (2015) La Gestión de condiciones: Conduce la planeación institucional al principio del conocimiento y aprendizaje de las características pedagógicas, el desempeño institucional, el clima institucional, las características de los alumnos y todo el dominio estudiantil, teniendo como orientación hacia alcanzar los objetivos de enseñanza. Por otro lado, la orientación de procesos pedagógicos prioriza y promueve una asociación educativa de enseñanza a los profesores en sus escuelas públicas, basándose en la cooperación y contribución mutua, experta en la materia y la educación continua dirigida a superar las buenas prácticas pedagógicas y consolidar los logros y refuerzos de enseñanza y de objetivos. (pág. 15).

Álvarez (2010), refuerza lo propuesto por la Unesco y alude que la gestión directiva de las organizaciones educativas deben disponer en práctica estos necesarios cambios tecnológicos e incluirlos en su planes organizacionales a fin que su organismo educativa

promueva alumnos de primer nivel en práctica de método tecnológico e incorporando materiales didácticos que son fijados a optimizar el aprendizaje, a proceder y reivindicar el uso servicial de los técnicas de método pedagógico, la transformación y la creatividad, entendiendo que los estudiantes corresponden a una filiación digital, solo en consecuencia se logrará optimizar en sus resultados institucionales, a la vez, se mostró que la clave del éxito de toda iniciativa de gestión directiva radica en el compromiso del equipo de dirección y en el cambio cultural de la institución, afirmando que una verdadera transformación requiere más que solo nuevas tecnologías, una visión estratégica y compromiso por parte de las altas instancias de la organización para replantear los tres atributos principales: su cultura, sus procesos y su tecnología. Álvarez y Apellaniz (2018). Mencionaron que las instituciones deben desarrollarse basándose en el bienestar del personal que integra la institución, teniendo en consideración la comunicación, trabajo en equipo y el desarrollo propio. Así mismo, la participación de los trabajadores y el nivel de compromiso que tengan exige un nivel de responsabilidad, compromiso y compensación por parte la institución con el beneficio de obtener mejores resultados (p. 5).

A nivel nacional, el Perú a través de la Directiva del Consejo de Ministros y del Ministerio de Educación emanó normas para hacer frente a la emergencia Nacional, así como garantizar el servicio educativo, una de las normas más relevantes fue la RVM N° 094 – 2020 – MINEDU que plantea la estrategia Aprendo en Casa y entre otras precisiones da a conocer las acciones que realizarán los directivos. Es de distinguir que en nuestra patria tenemos dos tipos de formación y enseñanza: la educación pública y la educación privada; teniendo precisamente a las instituciones privadas que cuentan con sus esenciales y exclusivos reglamentos internos a fin de aplicar las actividades que se ejecutaran con el compromiso colaborativo y cooperativo del sistémico de los individuos de la comunidad formativa, pero a nivel público, el ente rector de los lineamientos educativos están fijados, monitoreados y supervisados por el Gabinete de Educación (MINEDU), si el superior no hace desempeñar con la normas que se les exige, estarían pasando directamente a un proceso administrativo y eso es lo que evitan cada uno de los directores encargados de cada institución pública. Según declaran profesores de todas las regiones del Perú, que sus climas instituciones se ven perjudicados por disconformidad y en desacuerdo en ideología, políticas, culto, etnias, entre otras; dispuesto por el cual, originan una sucesión de problemas entre docentes y en ocasiones alumnos.

La Dirección Regional Lima Provincias a través de la RDR 00423 – DREL P aprueba orientaciones para la implementación de la mencionada estrategia, la misma que se toma en cuenta en la Red 18 de la UGEL 15, integrada por seis instituciones cuyos directivos se han encontrado con problemas por la falta de coordinación con los docentes, al no utilizar estrategias que pretendan caracterizar el ambiente corporativa, familiar y social que influyen en el obtención de las metas de instrucción y enseñanza de los estudiantes, La eficacia de una gestión directiva, debe ser integrar las diferentes potencialidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa exprese las necesidades de una sociedad actual que requiere del equipo directivo que dirigen las organizaciones educativas deben comprender e intuir que las eventualidades se dan en estos momentos. Por otro lado, El perfeccionamiento de la Competencia Digital Docente (CDD) debe empezar en el periodo de formación inicial docente (FID) y alargarse entretanto los años de utilización, las cuales no son tomadas con frecuencia, por la baja planeación de espacios de intercambio de experiencias en torno a las prácticas pedagógicas que llevan a cabo a los docentes para mejorar el desempeño profesional, orientado en el uso de instrumentos educativos pertinentes con las enseñanzas y formaciones que se han previsto alcanzar en las diversas materias y todas las sesiones de clase. Todo ello con el propósito de usar las Tecnologías Digitales debido a la emergencia Nacional Covid -19. La Educación en estos tiempos ha tenido que asumir retos frente a ello, una de ellos es la estrategia “Aprendo en casa” ofrece una mezcla de experiencias de práctica, materiales y medios educativos orientados a los estudiantes a categoría nacional. Estos materiales son diversos en miramiento a las necesidades de cada uno de los distintos niveles educativos y se encuentran en dimensión digital y del mismo modo se desarrollarán como sesiones en la categorización de señal abierta de TV y frecuencia.

En un contexto más amplio, la UNESCO (2015), en el marco de acción para la educación del 2030, resalta el potencial de las tecnologías digitales (TD) y la importancia de la formación en competencias digitales en los procesos de formación para el acceso al mercado laboral. En esta realidad, el docente desempeña un papel fundamental para procurar que los futuros ciudadanos realicen un uso eficaz de las tecnologías digitales para su desarrollo personal y profesional. Diversos informes internacionales ponen de manifiesto la necesidad de disponer de profesorado bien formado en el uso. Sin embargo, ¿qué está ocurriendo en el mundo a nivel educativo con estos cambios, la tecnología ayudaría?

En base al ámbito Educativo Institucional, se analizo en los Centros Pedagógicos en las instituciones educativas en La Emergencia Nacional Por Covid-19 - Red 18 Ugel 15-

Lima Provincias - en el presente año, está constituido por 6 Instituciones. La gran parte de estas instituciones están situadas en una zona vulnerable y que han sido realmente afectadas por la crisis de emergencia sanitaria nacional por el Covid - 19, la cual ha tenido una deficiencia en la Gestión directiva y es notorio como el personal no desarrolla cabalmente el hecho educativo, por falta de una planificación apropiada para hacer de dichos encuentros de manera virtual.

Además, se tomó en cuenta el reinicio de clases, que será por el periodo de Estado de Emergencia dispuesto en el DS N° 044-2020-PCM, por las medidas de prevención, los alumnos deberán pasar todo ese tiempo en medidas de prevención. Esta decisión ha mostrado ser poco adecuada ante los programas de protección en la historia de enfermedades, por ello hubo un cierre de colegios y suspensión de clases, de igual forma, con respecto a la gestión se evidencia la falta de participación integrada del director y docentes al realizar el reajuste de los instrumentos de gestión para atender la emergencia sanitaria, así como promover el trabajo en conjunto con las familias y líderes comunales para implementar el servicio educativo no presencial y lograr la entrega de recursos educativos para integración de los servicio educativo no presencial del presente año. Sin embargo, las clases continúan por medio virtual, de forma de que se debe establecer una mejor comunicación entre docentes en las aulas virtuales, se contempla un compromiso en base al formato digital y que repercuten en la ejecución de los educadores.

Ante lo expuesto y tomando las referencias nombradas, tendrá como responsabilidad del encargado y su equipo de trabajo que dirigi a la Instituciones educativas, acreditando la enseñanza digital de los estudiantes a través del uso proporcionado, consciente de los materiales y herramientas que maneja y mantener una información buena con su equipo de trabajo y la colectividad en general.

Prosiguiendo con la investigación se hace la presentación de los Trabajos Previos, las siguientes Antecedentes Internacionales y también Nacionales, esto será muy útil para después llegar hacer una comparativa entre investigaciones (Discusión) con los resultados que se alcanzaran en la actual investigación. Internacionalmente se presente a los siguientes autor: Gonzáles (2015) en su tema investigada sobre: *Liderazgo de dirección para el desarrollo pedagógico laboral de los docentes en la UEE. Institución José T. Monagas*. Tipo de diseño Transversal y descriptiva, su muestra fue tomada en cuenta fue por docentes y líderes de la institución, se ha evidenciado que las modalidades compartidas de dirección que invitan a otros integrantes de la institución educativa a participar en un proyecto del

liderazgo que estén asociadas con un mayor compromiso para la mejora e inclusión de todos los docentes. Al mismo tiempo entran en juego otros factores, como la identidad profesional de la gerencia y el personal, el capital profesional o las prácticas inclusivas. Entre los resultados encontrados, se observó que existe una tendencia positiva hacia la construcción de un proyecto educativo común en las escuelas por parte del equipo directivo, asimismo, existe una predisposición positiva por parte del personal docente para estar más involucrado en las iniciativas del centro educativo y hacia la colaboración y coordinación con otros colegas.

Prosiguiendo con los autores tenemos a Quiñonez (2016) en su tema investigado sobre *Gestión directiva de los docentes de los colegios e instituciones adventistas de la Misión Ecuatoriana del Sur y del Norte*, El estudio fue cuantitativo, descriptivo, con una muestra de docentes. Los resultados mostraron en cuanto a la gestión directiva, que en la institución educativa no se utilizan un desarrollo virtual en la utilización del proyecto educativo institucional, aunque en el proceso de enseñanza aprendizaje se ha comprobado que los estudiantes se motivan respecto al uso de las herramientas tecnológicas, pues dinamiza las clases, despierta el interés y capta la atención de los estudiantes y facilita la adquisición del aprendizaje, por ello llegaron a evidenciar un 50% de profesores indico estar utilizando un apoyo en su práctica pedagógica, el 77.8% de profesores presentan un elevado nivel adecuado de competencias virtuales e informáticas, y por último, el 68.71% llegan a niveles bajos. Teniendo una significancia bilateral de 0.01.

Por último tenemos a Zuta y Castro (2018) en su tema investigado sobre *Gestión pedagógico profesional directiva y su influencia en el desarrollo profesional de los profesores del Instituto Educativo International School Andalucía*, la investigación tuvo como finalidad analizar la incidencia que tiene como desarrollo en gestión pedagógico, para lo cual se llegó a emplear un diseño descriptivo transversal, se llevó a cabo la indagación donde participaron solo docentes, donde se analizaron entre sus dimensiones además del desarrollo profesional, pedagógico del docente, la gestión estudiantil. Los resultados pusieron de manifiesto que, dentro del rango de escala, los docentes alcanzan un puntaje de 2,75% y 2,95%, es decir un nivel de competencia digital docente baja de 1,88%, sin embargo, un nivel alto de competencias en el manejo enseñanza virtual en cuestiones básicas, como el uso de internet en la preparación de las clases, asimismo, en cuanto a la gestión escolar.

En el ámbito nacional, se tiene investigaciones que sustentan las variables de estudio, tal es el caso de Alfaro y Mendoza (2018) en su tema de indagación: *la dirección*

*institucional y el servicio institucional educativo en la I.E N° 80014 “Juan Pablo II - Trujillo.* El modelo fue representativo y correlacional de corte transaccional, la población fue integrada por 92 docentes y 16 directores. Los resultados mostraron que la disponibilidad de recursos digitales, capacidades, motivación, involucramiento, usabilidad y seguridad, constituyen factores que ayudan al desarrollo de la alfabetización digital. Concluyendo que los directores tienen conocimientos sobre el marco normativo vinculado con la enseñanza virtual, sin embargo, existe una inadecuada gestión de recursos y equipos informáticos desfasados y/o en mal estado, Como resultado el 43.3% de los encuestados se encuentran en desacuerdo con la dirección Institucional, y sólo el 56.7% se encuentran de Acuerdo.

También, tenemos a Zenaida (2017) en su tema investigado sobre *La superioridad de dirección y el desarrollo pedagógico profesional en los CEBAS de la Ugel 07.* El estudio fue cuantitativo, descriptivo, con una muestra de 35 docentes del CEBA, como resultado se obtuvo 48.2% fue adecuada y otro porcentaje fue muy efectiva 51.8%. También tenemos a Medina (2017) y Arizaca (2016) realizaron sus estudios de investigación sobre La autoridad del director en dos instituciones respectivamente. Entre los resultados encontrados, se observó que existe una tendencia positiva hacia la construcción de un proyecto educativo común en las escuelas por parte del equipo directivo.

Por otro lado tenemos a La Serna (2015) en su proyecto de indagación, nombrado: *“Diseño de Administración de Director para el progreso del liderazgo profesional laboral en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 “Nuestra Sra. de la Paz” de la Urbanización las Brisas de Chiclayo,* modelo de indagación cuantitativa y de tipo descriptivo, en cuanto a la gestión administrativa del director, el estudio mostró que la implementación de estrategias de mejora para la utilización de manera virtual en la gestión administrativa frente a los procesos de evaluación institucional es desacuerdo 2,2%. Concluyendo que se requiere la formación para desarrollar la competencia de liderazgo profesional virtual en los docentes de educación básica, se comprobó que, si bien los docentes tienen cierto dominio en los temas, no lo utilizan en la práctica.

Las teorías que sustentan el presente estudio de tesis: Según el manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), se basa en teorías que hoy en día representan la determinación de la gestión directiva, esto se debe a la gran divergencia en su manera de aproximarse al argumento; viendo desde otro punto de vista, la alta ascendencia y el delegado de autoridad de la misma es el encargado, el papel del directivo frente al cambio van quedando obsoletas las formas autoritarias de conducir las organizaciones,

requiriéndose formas efectivas de liderazgo, basadas en la influencia y la persuasión, con el fin de que los estudiantes logren los entendimientos primordiales necesarios. (p.36)

Según el Marco del Buen Desempeño del Directivo, en el dominio llamado “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” se tiene como consideración a todas las competencias directivas que son orientadas y dirigidas en la planificación estudiantil, considerando estrategias para el trabajo pedagógico a desarrollarse durante el año escolar sobre la base de los diversos compromisos.

De acuerdo al auto Freeman (2004) indica que: la gestión directiva pedagógica es el proceso participativo, sistematizado y planificado mediante el director, el cual es el representante de u. Enfoque educativo como pionero académico, de tal manera guía y atrae a la comunidad educativa para unir esfuerzos para el logro de sus objetivos institucionales e incentivar a los alumnos a aprender para siempre.

Por otro lado, El Marco de un Buen Desempeño Directivo, nos indican que el dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes engloba las contiendas del directivo señaladas a implementar y ejecutar la reforma estudiantil, gestionando las situaciones para incrementar la calidad del proceso aprendizaje a través de planificar, la promoción de la convivencia intercultural y a la vez democrata, y la participación de las comunidades y familiares. Evalúa ordenadamente la gestión institucional.

Sin embargo, de acuerdo a Singh, y Hess, (2017). el papel del directivo frente al cambio hoy se encuentra en plena crisis. Es decir, en la actualidad van quedando obsoletas las formas autoritarias de conducir las organizaciones, requiriéndose formas efectivas de liderazgo, basadas en la influencia y la persuasión. A este respecto, Koontz y Weirich (2015) menciona que Las Competencias Digitales son las tecnologías que se mueven en un eje en el mundo, transforma las instituciones con un acceso más sencilla para el aprendizaje y en la interacción social de la persona misma. A través del intercambio y aglomeración de conocimientos y estando bien planificado nos permiten innovar y promover nuevas técnicas para continuar desarrollando mejoras en las instituciones (p.33).

La gestión pedagógica educativa, junto al liderazgo pedagógico y las buenas prácticas; integran componentes sustantivos de la calidad del desempeño pedagógico de los establecimientos educacionales Pavel, y Petr, (2018) su significación incrementa en la medida que éstos desarrollen su autonomía y responsabilizarse por todos los procesos y resultados de formación pedagógica de sus estudiantes. Mientras la formación en gestión



educativa pedagógica, dirección institucional, como la investigación sobre el argumento de liderazgo se está desarrollando, existiendo mucha indagación. Particularmente en Chile existen temarios de instrucción y preparación de directores por parte del Minedu (plan de formación de Directores de excelencia) y abundantes estudios en las distintas instituciones. De hecho, en el campo institucional educativo el más grande número de magíster está dado en el ámbito de la gestión administrativa educativa, Morin, (1999) porque se comprende que los resultados favorables en una institución pedagógica educativa, dependen de la buena gestión de liderazgo administrativo y de las competencias de gestión directiva que tengan los encargados de la institución, por lo que la preparación institucional de los directores es una inquietud primordial de las entidades estudiantas y políticas ministeriales que buscan resultados efectivos, en los distintos programas de postgrado y optimización que se imparten.

En tal sentido, con la revisión de referencias que se ha toma en cuenta, un encargado directivo con liderazgo educativo pedagógico debe ayudar y estimular a sus profesores y alumnos, brindándole herramientas académicas, poder conocer sus necesidades y resolviendo de manera efectiva los inconvenientes, actuando como intermediario y no como alguien que instruye sus ideas sobre el resto.

A este respecto, Salazar (2016), ejecuta la disposición de contribuir por encima de un público que le presta una buena atención; seguridad, deslumbramiento y fidelidad de la máxima autoridad encargada, son cosas necesarias en el fomento de la transformación; por ello, se sabe que es el conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa, con consideración propio, con ética profesional (p.85).

Desde otro punto de vista, tenemos a Zagalas (2005), indica que la el encargado sublimada la "independencia y confianza del líder, jefe de la institución, en el que es considerable predominar que si las personas piensan que presentan una observación, acerca de su dirección, continuaran en sus labores y llegaran a ser personas de éxito" (p. 258), Lo que sugiere que el aprendizaje está condicionado no solo por el docente, sino por todos los actores involucrados en la educación, como son los padres de familia, los directores, la comunidad en general.

A este respecto, Leithwood: "la gestión de liderazgo consiste en dotar de un "norte" a la institución y tener la suficiencia de encaminar en esa misma dirección" (Leithwood c. p., 2012). La aportación que realiza Leithwood indica que existen diversas y nuevas

estrategias para formar estrategias y eficacias para el cambio de contexto, formalizando dentro del cambio radical de la institución, donde los encargados de las instituciones educativas tengan éxito en diversas realidades sociales que desarrollen sus escuelas como instituciones efectivas que ayuden y promuevan el rendimiento de los docentes o profesores y a la vez de los alumnos, consolidando la cultura educativa a través de prácticas orientadas a implementar creencias, actitudes y valores, que estén proporcionando la confianza y el cuidado dentro del grupo institucional educativo. De esta forma se puede lograr una sólida cultura institucional educativa que agrupa a los todos los involucrados en torno a los objetivos que se ha propuesto la institución educativa (Bolívar A., 2010). Todo líder cambia de forma favorable las estructuras instituciones a través de cambios en los grupos y en las tareas que son asignadas y el diseño del tiempo, determinado los cambios institucionales hacia los establecimientos de condiciones de forma positiva para los procesos de formación y aprendizaje. Los líderes al mismo tiempo deben ir mejorando procesos colaborativos para incrementar de forma óptima el rendimiento de la institución, aportando al grupo institucional nuevas oportunidades para la participación al respecto de temas que los afectan y para los cuales su cognición es decisiva (CPEIP, 2005).

Continuado con el Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), desde otra perspectiva se sabe que la gestión del director se encuentra unido y sigue de forma continua ,la parte gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión institucional y gestión comunitaria, desarrollando así las actividades que son asignadas y oportunas en las instituciones que trabajaban para una mejor educación de manera global a los alumnos, también se sabe que para el cumplimiento de las reformas gubernamentales y lograr una agenda de estándares estrecha, sofoca la creatividad de los maestros y limita la innovación escolar. En contraste, la gestión pedagógica parece ofrecer muchas más posibilidades para desarrollar la enseñanza y promover tanto el aprendizaje de los estudiantes como el de los maestros. Si bien la práctica de gestión pedagógica se considera conflictiva con aspectos del liderazgo educativo, tiene una congruencia valiosa, por lo tanto, puede desarrollarse a partir de ella, en este sentido se define sus gestiones; la Gestión Administrativa es el apoyo que se dirige para tener otras perspectivas considerando los inconvenientes, se encuentra enlazado y proseguir en manera constante, en forma administrativa, de manera pedagógica, de forma institucional y por último comunitaria, ejerciendo dirección recta, en su dirección y orientación de gestión, en la formación educativa institucional, de manera ambiente y la

sociedad estudiantil, y los vínculos con el equivalente escenario, con el trascendental fin de coadyuvar los planteamientos de aprendizaje-formación. (p.36)

Por consiguiente, tenemos la Gestión Pedagógica, lo cual son capaces de provocar acometividad y esfuerzos de agrupación, transfieren conmoción y certidumbre, el rector origina un conocimiento de expectante atrayentemente para sus docentes, en este caso los profesores, que se encuentran comprometidos con el establecimiento institucional. Es de especificar que pueden presentar significados simbólicos y virtuales institucionales y al período la civilización que podrían ser personal por el rector con el propósito de suscitar a sus simpatizantes a exteriorizar sus intereses propios por el bienestar del organismo sin exponer comportamientos carismáticos. Por consecuente, evalúa que los encargados de las instituciones no intentan ser felices para ser sugestionado.

Por otro lado, tenemos a la Gestión institucional la cual se centraliza en profundizar las atenciones y habilidades de los cooperantes de la agrupación escolar, con el fin de tener puestos los cinco sentidos por sí mismo. Del mismo procedimiento asignado, practican y proveen perpetuamente en la retroalimentación hacia la utilización del desarrollo teórico, de la misma carácter, hace indeterminación en su manejable y se refiere a la establecimiento interna del asociación didáctico, la dirigente de beneficios económicos, productos, planteamientos técnicos, de periodo, de euforia, comprobación y manipulación de la indagación y el consentimiento de la dictamen basada en normativas.

Por último, la Gestión Comunitaria, es el reactivo entre jefes que tienen una orientación y presentan una labor penetrable y transparente; que se ganan el consentimiento, compañerismo e infalibilidad; conjuntamente captan una coincidencia incomparable recalcitrante de sus simpatizantes. Comenzando con el inicio de ese punto de clarividencia, el superior conduce, apoya, ejecuta, estimula y motiva al personal educativo y cada uno de los miembros de la sociedad estudiantil que interactúe con el discernimiento, para que ejerza procesos intelectuales, manifiesta que argumenta a las necesidades relacionadas del colegio y las circunstancias, de apoderados de familia, de las entidades del terreno escolar y de las redes de protección, con los diferentes mecanismos de acercamiento con la que se siente implicado, en el que el responsabilidad es representativo, en aquel situación, enrumba el desempeño profesional con mejores resultados intrínsecamente y extrínsecamente de los salones.

Según los investigadores Fernández, Montes y Vázquez (2015). Definieron que el método administrativo profesional son artilugios fundamentados en las instituciones con el

propósito y compromiso de ejecutar los procesos de gestión administrativa, accediendo conjuntamente a desempeñar sencillamente con el reglamento local presente. En pocas palabras como aportación, el crecimiento y activación del método ocupacional es admirado como una técnica que impulsa y estimula conocimiento, comprensión de autoridad en la institución. (p.117). Según James, Humez, Laufenberg, (2020) Menciona que la gestión educativa y la planificación tienen un periodo a corto y largo plazo y es desarrollada con el fin de establecer las metas y objetivos propuestos y aplicar las estrategias necesarias para lograrlo. Desde otra perspectiva, Chowdhury, y Faieza (2020) menciona que las aulas virtuales son de mucha importancia en el sistema de educativo digital.

En lo siguiente se hace mención a la British Standard Institution BSI (2014). Donde nos indica que cierto método de administración de salubridad técnica ocupacional se focaliza en la fomentación de una instrucción de confianza y sanidad adentro de las instituciones, de tal forma que previamente se exige reglamentación válida y leyes a nivel territorial, también reglamento a nivel mundial, constituyendo principios constitucionales y judiciales que ejercen para un óptimo desempeño de estos sistemas de administración de defensa y salubridad técnica ocupacional. Esto incorporando a los trabajadores provisionales y colaboradores permanentes, con un contrato o cualquiera otro individuo en el centro laboral (p.4).

Según Stack (2019). La automatización ha tomado una posición importante en el mercado laboral, ya que mediante ello se desarrollan las actividades en las instituciones de una manera fácil y oportuna. Aplicación de este medio beneficia a las instituciones a crear un patrón considerable de fomentar la eficiencia, la incorporación de la inteligencia artificial, análisis e investigación lleva a las instituciones a un mejor desarrollo. Prosiguiendo con los autores Borba (2018) que nos señala que la gestión de interacciones en entornos virtuales de enseñanza: existe nuevos roles para la tecnología digital, proponen en el interior de sus procedimientos de rendimiento o de encargos habituales, siendo un prototipo de compromiso colectivo.

Según los autores Samuelson y Nordhause (2014). Informan de la gestión organizacional como el empleo de los bienes y productos de la forma mucho más exacta factible con el fin de saciar las particularidades y los estragos de la bolsa de usuarios. Puesto que, La eficacia se transmite solamente a la obtención de los productos, sin mirar los recursos y métodos utilizados, se solicita la adquisición de productos aprovechando la mínima medida

de bienes y periodo gestión sobreentendido en ello (p.4). Piva y Vivarelli (2018). El impacto del empleo basado principalmente en las TIC y la automatización genera habilidades en cuanto al desempeño del personal generando un valor agregado a la institución (p. 6). Según Balyer, y Oz, (2018) define que la gestión institucional examina la conducta interna de la institución en locución de bienes empleados y procedimientos ejecutados a fin de obtener los propósitos predispuestos. En conformidad con el autor menciona que la efectividad es la apropiada consumación de los propósitos plasmados, por medio del insuficiente valor de bienes financieros en el periodo constituido.

Por ende, podemos demostrar que la totalidad de investigaciones referente a la gestión educativa institucional que se ha llevado a cabo, plantean el principal beneficio y empleo de medios. Brindando el cumplimiento y bienestar efectivo a sus estudiantes. Según los autores Jones (2016), citan que la gestión eficaz será siempre el análisis apropiado de los bienes, mediante la producción de la menor conmoción económica produciendo el mayor grado de validez opta con las circunstancias y técnica tácita. En algunas ocasiones restringidas, la competitividad óptima va de la mano con la eficaz labor. Es decir, que la gestión es el cumplimiento adecuado de la función realizada en un área de una institución haciendo uso adecuado de los recursos ocasionando menores gastos y manteniendo la mejor calidad posible (p.339). Tucker (2019). La gestión institucional como parte de la planificación e implementación de nuevas ideas para enfrentar los desafíos laborales involucra una amplia gama de partes interesadas. (p. 1). Ulrich (2019). Al integrar personas y tecnología en la planificación de las labores hace más eficiente, rápido y oportuno el cumplimiento de las actividades. La innovación tecnológica contribuye en la velocidad y productividad de las operaciones. En otro contexto esta Song, Rice, OhEun (2019) se refiere a como participar en cursos en línea e interactuar con un docente virtual para la mejorar en el aprendizaje estudiantil.

Para la formulación del problema Ballester (2015), mencionó que: “Un problema es un reflejo de un antes y un después de determinadas relaciones en estudio, asimismo para su análisis se requiere métodos matemáticos”. La investigación se entiende la presencia de un inconveniente en la existencia de la institución, por lo cual si se enuncia en manera de pregunta el inconveniente, a la vez de soporte hacia el crecimiento de investigación se ofrece de una forma más breve y necesaria, en efecto se indicara las posteriores dificultades. Como problema general: ¿Qué características presenta la gestión directiva en la emergencia Nacional por covid 19 - Red 18 Ugel 15- Lima Provincias - 2020? Como primer problema

específico: ¿Qué características presenta la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes? Como segundo problema específico: ¿Qué características presenta la orientación de los procesos pedagógico para la mejora de los aprendizajes?

Justificación del estudio actual se basa en una justificación que es investigada en el presente trabajo de tesis por el campo de las ciencias educativas, de forma habitual tiene una justificación práctica, porque identifican y describe un inconveniente, la cual es planteando con estrategias que ayudan a solventar, remediar y solucionar problemas actuales. En las instituciones educativas de la Red 18 Ugel 15- Lima Provincias - 2020, Se estudia a la gestión del director, para describir y determinar si se están realizando adecuadamente los procedimientos en la gestión del director. Este estudio beneficiará a los docentes o servidores de la institución que interviene en cualquiera de sus dominios de la gestión del director. Por último los resultados permitirán mejoras los procesos y que pueda ser útil para otras Instituciones.

Prosiguiendo, se identifica la justificación teórica de este trabajo de investigación, se realizara con la intención de poner en práctica los teóricos y conceptos claves administrativos a través de la variable investigada, puesto que en la investigación se llegó a emplear referencias significativas esenciales a indagaciones como es El manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), en la variante gestión directiva, con el uso de dimensiones en la variable, y por último, analizara las competencias de la gestión directiva.

En cuanto a la justificación Metodológica, en la actual indagación se propone definir las causas del porque la gestión del director, no se realizaron eficientemente y plantea lineamientos que mejoren la gestión y obtener lo que se requiere en los docentes, también se dará a conocer fuentes esenciales como es la encuesta, con la finalidad de realizar un recopilación de los inconvenientes en las distintas instituciones y niveles de enseñanza, para alcanzar una base actual de datos creíbles y estadísticos en base al cuestionario. Por ello se empleara una escala en el cuestionario de preguntas de tipo ordinal para recopilar información primaria y concisa que serán sistematizados y archivados en el programa estadístico IBM SPSS.25 y también en el Excel 2013, para encontrar sugerencias y otorgar recomendaciones para tener en cuenta a los problemas que existen actualmente en las distintas instituciones educativas que se encuentran en la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias – 2020.

Proseguimos con Behar (2015) indicó que el objetivo de la indagación: “Es el anunciado que precisa todas las metas que se persigue. El objetivo del indagador es tomar decisiones buenas [...], que le permita generalizar y resolver en la misma forma problemas semejantes en el futuro. [...]” (p. 30). El objetivo debe tener precisión y claridad con lo que se quiere conseguir, ya que de esta forma el investigador será asertivo con las decisiones que tome, además ayudará a resolver algunas problemáticas a futuro. Proseguimos con la finalidad de la investigación por la cual será determinada por la variable, teniendo como objetivo general: Caracterizar la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020. Como primer objetivo específico: Caracterizar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Como segundo objetivo específico: Caracterizar la orientación de los procesos pedagógico para la mejora delos aprendizajes.

## II. Método

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

No experimental

Según Hernández (2014), “El estudio es no experimental, porque el estudio que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que se busca es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos.” (p.114).

La investigación es de diseño no experimental, porque se evalúan fenómenos tal y como se presenta en la realidad, con el fin de analizarlos, cómo es la Gestión directiva.

Según Hernández (2014), El estudio busca recoger toda la información de manera precisa y directa para llegar a tomar la mejor decisión. (p.116).

“se entiende al estudio como transversal, son los que recolectan datos en un momento o tiempo único.”. (Hernández, Fernández & Baptista, 2016, p.122).

Según Hernández, Fernández y Batista (2010). Diseño descriptivo tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (p. 152).

### 2.2 Operacionalización de variables

Según Hernández (2014), afirma que son compuestos esenciales de la indagación científica, porque capacita a los investigadores para medir las variables.

La operacionalización de la variable permitirá ver los distintos comportamientos de la variable gestión directiva, a la vez, nos ayudará a la mejora la distribución de nuestra variable, dimensiones e indicadores de indagación.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión directiva*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos
Gestión directiva	Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes.	Planificación institucional		Varibale
		Participación democrática de los actores		[50 - 116] [117 - 184] [185 - 250]
		Gestión de las condiciones operativas y recursos		



	Evaluación de la gestión educación	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Liderazgo pedagógico Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos Competencia digital	

### 2.3 Población, muestra

#### Población

Según Peñuelas (2014), “la población es el conjunto de personas o individuos con una característica en común, el cual serán sometidos a una evaluación estadística, no obstante dicho conjunto de personas deberán ocupar un mismo espacio geográfico.” (p.108). También tenemos a Hernández, Fernández y Baptista (2016) La población es el número de encuestados que vamos a tener con todas las características que debe tener nuestra población para así poder tener una finalidad que serán nuestros parámetros muestrales.

En este proyecto de investigación, la población está conformada por los docentes y directores de las 6 instituciones educativas de la RED Red 18, Ugel 15- Lima Provincias, para obtener el dato de la cantidad de docentes y directores se verifico a través de las listas de registros de cada institución educativa, donde se evidencia la cantidad de docentes y directores que hay en cada nivel que enseñan, por lo tanto, su población es de 197.

Se va destacar que el conjunto que engloba la población es también llamado como grupo, por ello en la actual investigación está organizada por 6 instituciones, las cuales son: (20955-2 Naciones Unidas, 20955-13, 20955-14 Sagrado Corazón De Jesús, 20955-15, I20955-17 San Francisco De Jicamarca, 20955-25 Inmaculada Concepción) de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - en el presente año.

Tabla 2

*Caracterización de la población de docentes y directivos*

<b>Institución educativa</b>	<b>Niveles educativos</b>	<b>Directores</b>	<b>F</b>	<b>Docentes</b>	<b>F</b>
20955-2 Naciones Unidas	Inicial Primaria Secundaria	1	16.66%	72	37.69%
20955-13	Inicial Secundaria	1	16.66%	32	16.75%
20955-14 Sagrado Corazón De Jesús	Primaria Secundaria	1	16.66%	33	17.27%
20955-15	Inicial Primaria Secundaria	1	16.66%	39	20.41%
I20955-17 San Francisco De Jicamarca	Inicial Primaria Secundaria	1	16.66%	16	8.37%
20955-25 Inmaculada Concepción	Inicial Secundaria	1	16.66%	5	2.61%
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>191</b>	<b>100%</b>

**Muestra**

Según Peñuelas (2014), lo define como como un subgrupo del total seleccionado de la población sometida por diversos criterios o en una evaluación estadística., El investigador generalizará a la población con los resultados encontrados de la muestra.

Por lo tanto, se utilizó un muestreo intencional para determinar la muestra, se tomó una muestra de 120 docentes y directores que representen a dicha población.

**Criterios de Inclusión:**

- Aceptación voluntaria de participar en el estudio (Consentimiento informado)
- Docentes de las Instituciones Educativas (20955-2 Naciones Unidas, 20955-13, 20955-14, Sagrado Corazón De Jesús, 20955-15, I20955-17 San Francisco De Jicamarca, 20955-25 Inmaculada Concepción).
- Haber completado con éxito, el 100% de todas las preguntas del cuestionario de la Gestión Directiva.

- Todos los docentes con habilitación actual en las labores en las diversas Instituciones Educativas.

Criterios de exclusión:

- Los docentes que no quisieron participar en el estudio (Consentimiento Informado)
- Los docentes que no llenaron al 100% las preguntas.

Tabla 3

*Caracterización de la muestra de docentes y directivos*

Institución educativa	Niveles educativos	Directores	F	Docentes	F
20955-2 Naciones Unidas	Inicial	1	16.66%	47	41.22%
	Primaria				
	Secundaria				
20955-13	Inicial	1	16.66%	22	19.29%
	Secundaria				
20955-14 Sagrado Corazón De Jesús	Primaria	1	16.66%	16	14.03%
	Secundaria				
20955-15	Inicial	1	16.66%	14	12.28%
	Primaria				
	Secundaria				
20955-17 San Francisco De Jicamarca	Inicial	1	16.66%	11	9.64%
	Primaria				
	Secundaria				
20955-25 Inmaculada Concepción	Inicial	1	16.66%	4	3.50%
	Secundaria				
<b>Total</b>		6	100%	114	100%

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Validación y confiabilidad

Técnica: La encuesta

Hernández, Fernández y Baptista (2016), “La encuesta es un procedimiento que pertenece a una investigación descriptiva en el que el indagador recopila información mediante un cuestionario. El investigador no tiene la potestad de modificar el entorno ni el fenómeno donde se recaba la información” (p.200).

La encuesta proporciono información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores de las distintas instituciones, Asimismo, el conjunto de respuestas cumplió el propósito de probar lo deducido de la investigación.

#### Instrumentos de recolección de datos

Esta tesis presentada utilizó como herramienta de recopilación de información el cuestionario.

Marcelo (2017), “El cuestionario es un instrumento que se utiliza mucho en los trabajos científicos y que se puede usar en distintos contextos: cuestionarios por correo, cuestionarios vía telefónica, cuestionarios con estructura formal e informal”. (p. 115).

El cuestionario fue presentado vía online mediante un sitio web a los directivos y docentes de las diversas instituciones que están englobadas en la red18, ugel 15, asimismo sus respuestas nos ayudaron a procesar información veraz en nuestros resultados. La escala que se utilizó fue Likert (Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre), el cual permitió preguntas entendibles y resultados rápidos de los encuestados.

#### Validez de los instrumentos.

La herramienta a utilizar para recoger los datos será validada por los profesores expertos en el tema.

Según Hernández (2014), Manifiesta que “Es la categoría que describe cuando un instrumento examina a una variable que se desea que sea medida.”. (p. 200).

En esta investigación el instrumento que se utilizará permitirá recoger los datos e información que será evaluado y validado por expertos en el tema.

Tabla 4

#### *Validez de contenido por juicio de expertos*

Nº	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Mg.	Alarcon Diaz, Michell	Aplicable
2	Mg.	Bravo Huaynates, Guido Junior	Aplicable

*Fuente: Propia.*

## Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, (2014) “La validez se refiere al grado en el que un instrumento mide la variable que se desea medir mediante el Alfa de Crombach como medio de valorización” (p. 189).

Gómez (2016) mencionó que “La confiabilidad está compuesta por datos que tienen la veracidad y garantía de ser idénticos. En tal sentido, de que si aplicamos repetidamente el instrumento a la misma unidad producirá resultados iguales e idóneos a la investigación” (p.205).

La confiabilidad es una medición a los resultados que te arroja el cuestionario, el cual puede mantener errores que varían para las unidades de análisis del instrumento. De esta manera, la confiabilidad de la investigación es medida a través del alfa de Cronbach que se considera válido si supera el 0.7 para ambas variables en estudio.

El grado de fiabilidad se corrobora mediante el alfa de Cronbach en la cual detalló la existencia de la fiabilidad del instrumento que permitió saber si los ítems (medidos en escala tipo Likert) están altamente correlacionados.

De acuerdo a la información recolectada y procesada por el estadístico SPSS, se alcanzó como resultado final un 0.917 de confiabilidad en el cuestionario de la variable Caracterización de la Gestión Directiva en La Emergencia nacional Por Covid-19. Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es apropiado. (Ver anexo 5)

## **2.5 Procedimiento**

En este actual trabajo de investigación con la variante Gestión directiva en la emergencia nacional covid -19 en las Instituciones Educativa en el presente año.

Después de obtener la aprobación, se procedió a coordinar con los encuestados, a quienes se les comunico de los objetivos de la indagación, continuando a enviarles los cuestionarios a sus correos electrónicos, haciendo uso de google Chrome como herramienta, dada las condiciones de emergencia nacional que vive el país. Por último, se recopiló la información y se efectuó el tratamiento estadístico conveniente.

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Una vez procesado los datos recogidos del Excel se procedió a desarrollar el análisis estadístico. El análisis descriptivo permitió la observación y análisis de variante que fueron

representadas mediante tablas y figuras. Asimismo, para el análisis se utilizó el estadístico de para analizar el nivel sociodemográficas, asimismo, las dimensiones de la variable.

Terminada la etapa recopilación de cifras e información, se interpretarán lo utilizado, paquete del método estadístico SPSS, con la versión 25. También, se llegará analizar la variable de indagación haciendo uso de sus resultados estadísticos.

### **2.7 Aspectos éticos**

El presente trabajo de indagación tuvo como instrumento la recolección de datos mediante un cuestionario, también se presenció las siguientes consideraciones: La identidad de los participantes es desconocido, la información recolectada es solo para fines normativos, no se le dará otro uso, la validez del trabajo de investigación está respaldada por el uso de referencias de autores originales.

### III. Resultados

#### 3.1 Descripción de la muestra de docentes y directivos por variables sociodemográficas.

De las variables sociodemográficas presentadas se ha considerado para el estudio: sexo, edades, condición laboral y nivel al que se enseña por ser las más relevantes.

Tabla 5

*Distribución de la muestra de docentes y directivos según datos sociodemográficos*

Datos sociodemográficos		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	39	32,5%
	Mujer	81	67,5%
Edad	De 20 - 30	8	6,7%
	De 31 - 40	31	25,8%
	De 41 - 50	73	60,8%
	De 51 - Mas	8	6,7%
Condición laboral	Nombrado	102	85,0%
	Contratado	18	15,0%
Nivel de enseñanza	Inicial	9	7,5%
	Primaria	40	33,3%
	Secundaria	71	59,2%
	TOTAL	120	100%

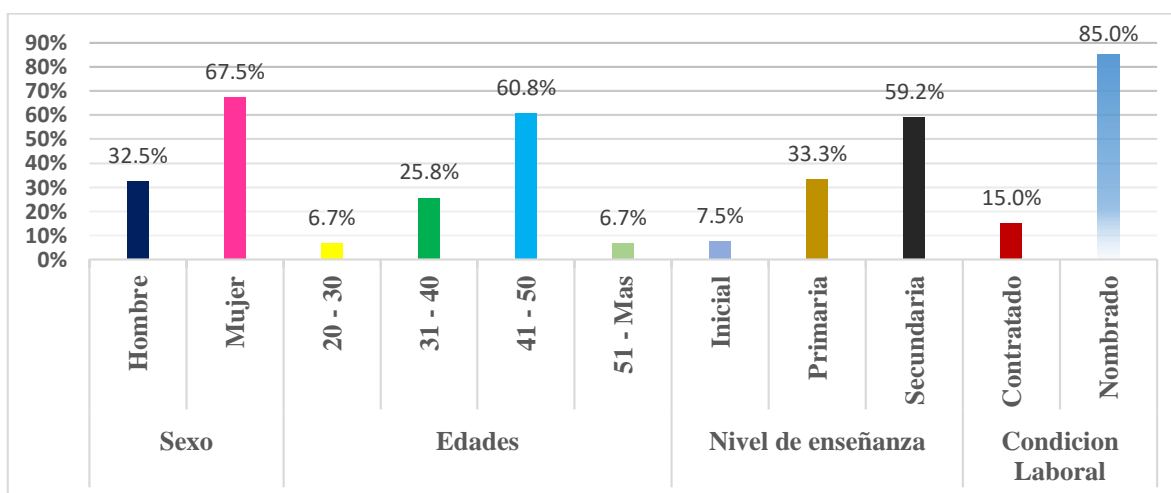


Figura 1. Distribución de la muestra de docentes y directivos según datos sociodemográficos

Interpretación: De acuerdo al análisis realizado se contempla que según la Tabla 5, la muestra predominan los docentes de sexo femenino (67.5%), en cuanto a edad el grupo etario con mayor porcentaje es el comprendido entre los 41 a 50 años de edad (60.8%), y referente

al nivel de enseñanza, el 59.2% son docentes del nivel secundario, el 33.3% del nivel primaria y el 7.5% del nivel inicial. En cuanto a la condición laboral, el 85.0% de docentes es nombrado y el 15.0% contratados.

### 3.2 Resultados descriptivos por dominios y competencias

Tabla 6

*Resultado descriptivo de la Gestión Directiva*

Niveles	Rangos	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuado	[50 - 116]	6	5,0
Poco Adecuado	[117 - 184]	49	40,8
Adecuado	[185 - 250]	65	54,2
Total		120	100,0

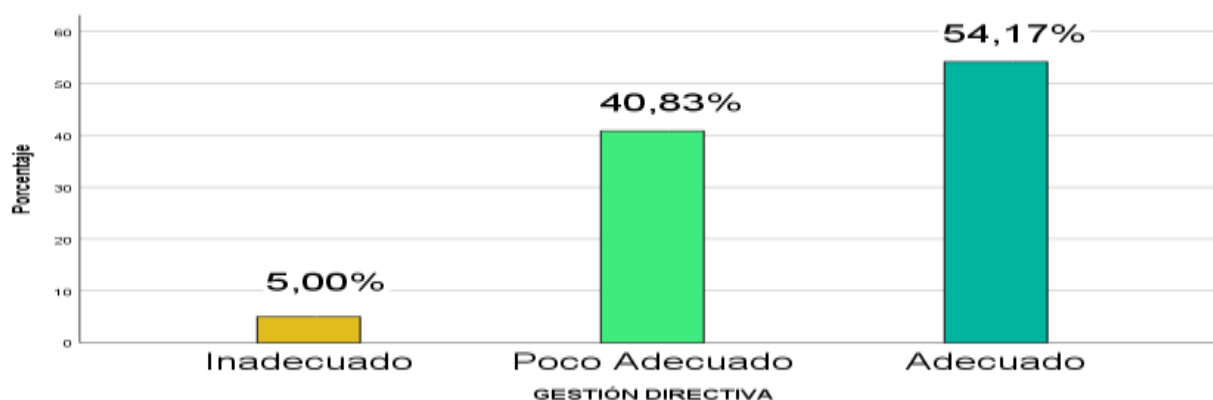


Figura 2. Distribución de la muestra según la Gestión directiva

*Interpretación:* Se contempla que los resultados de la variable Gestión Directiva. En donde el 5.00% han señalado que se encuentran en un Nivel Inadecuado, a la vez también han apreciado como Poco Adecuado un 40.83% y por último un porcentaje de 54.17% con la finalidad hacia Adecuado.

Tabla 7

*Resultado descriptivo del primer dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*

Niveles	Rangos	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuado	[15 - 35]	15	12,5
Poco Adecuado	[36 - 55]	65	54,2
Adecuado	[56 - 75]	40	33,3
Total		120	100,0



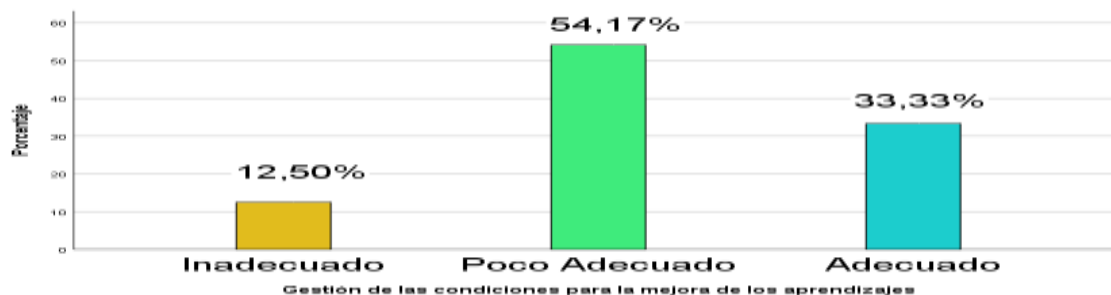


Figura 3. Distribución de la muestra según el dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias

*Interpretación:* Se contempla que los resultados del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. En donde el 12.50% han señalado que se encuentran en un Nivel Inadecuado, a la vez también han apreciado como Poco Adecuado un 54.17% y por último un porcentaje de 33.33% con la finalidad hacia Adecuado.

Tabla 8

*Distribución de la muestra según competencias del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias*

Competencias	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado	
	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación institucional	5	4.2%	66	55.0%	49	40.8%
Participación democrática de los actores	6	5.0%	52	43.3%	62	51.7%
Gestión de las condiciones operativas y recursos	2	1.7%	63	52.5%	55	45.8%
Evaluación de la gestión educación	8	6.7%	62	51.7%	50	41.7%

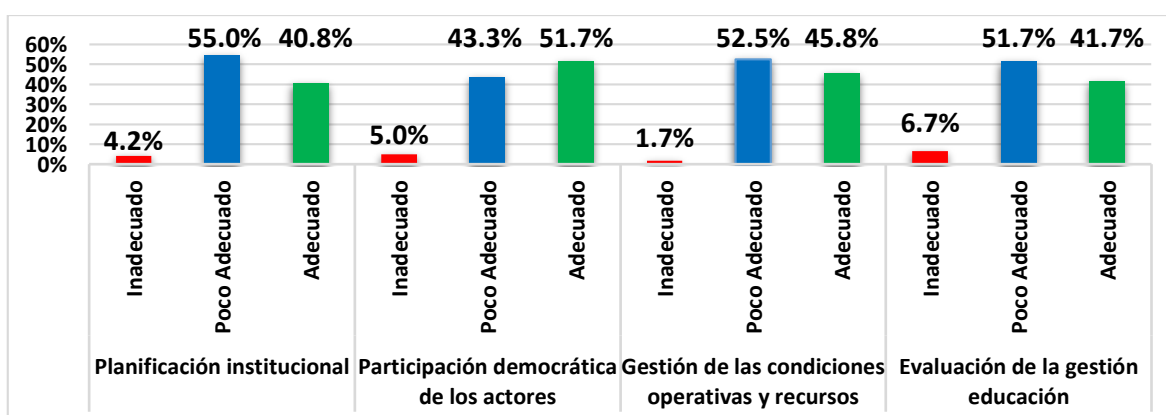


Figura 4. Distribución de la muestra según competencias del dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y competencias

*Interpretación:* En la tabla 8 y figura 4 se observó que del 100% de docentes que participaron en la investigación, el 55.0% percibe que la primera Competencia planificación institucional tiene un nivel Poco Adecuado, mientras que el 40.8% opina que presenta un nivel Adecuado y por último el 4.2% considera que se da en un nivel Inadecuado. En cuanto a la segunda Competencia participación democrática de los actores, el 51.7% considera que se realiza en un nivel Adecuado, mientras que el 43.3% percibe que se da en un nivel Poco Adecuado y por último, el 5.0% considera que se da en un nivel Inadecuado. Con respecto a la tercera competencia gestión de las condiciones operativas y recursos, el 52.5% opina que se da en un nivel Poco Adecuado y un 45.8% que se efectúa en un nivel Adecuado y por último, el 1.7% considera que presenta un nivel Inadecuado. En lo que se refiere a la cuarta competencia evaluación de la gestión educativa se observó que el 51.7% opina que se efectúa en un nivel Poco Adecuado y un 41.7% que se realiza en un nivel Adecuado y por último, el 6.7% considera que se da en un nivel Inadecuado.

Tabla 9

*Resultado descriptivo del segundo dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

Niveles	Rangos	Frecuencias	Porcentajes
Inadecuado	[25 - 58]	14	11,67%
Poco Adecuado	[59 - 91]	77	64,17%
Adecuado	[92 - 125]	29	24,17%
Total		120	100,0%

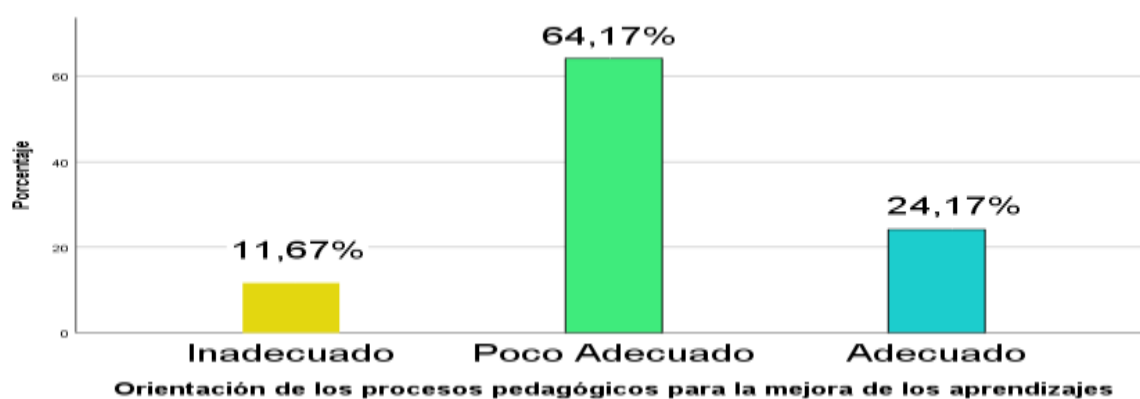


Figura 5. Distribución de la muestra según el dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

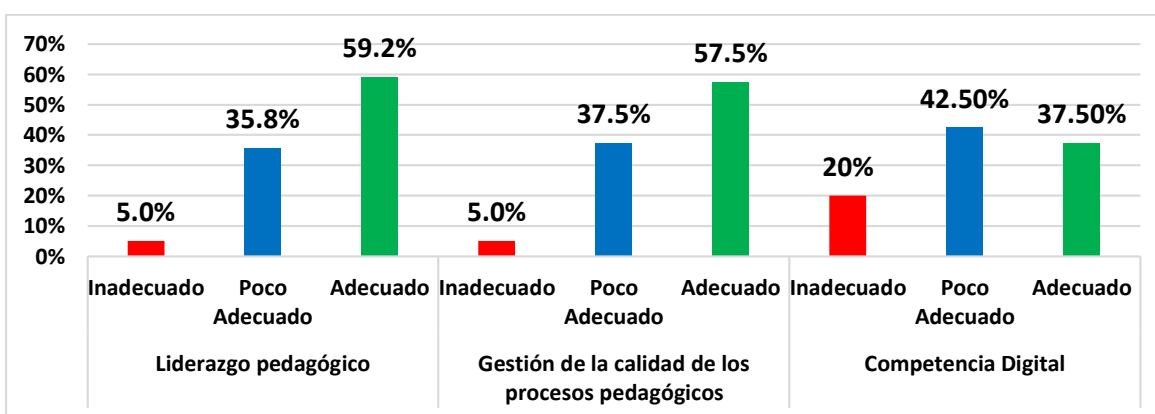
*Interpretación:* Se contempla que los resultados del dominio Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. En donde el 64.17% han señalado que se

encuentran en un Nivel Poco Adecuado, a la vez también han apreciado como Adecuado un 24.17% y por último un porcentaje de 11.67% con la finalidad hacia Inadecuado.

Tabla 10

*Distribución de la muestra según nivel de competencias de Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

Competencias	Inadecuado		Poco Adecuado		Adecuado	
	fi	%	fi	%	fi	%
Liderazgo pedagógico	6	5.0%	43	35.8%	71	59.2%
Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	6	5.0%	45	37.5%	69	57.5%
Competencia Digital	24	20.0%	51	42.50%	45	37.50%



*Figura 6. Competencias de la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes*

En la tabla 10 y figura 6 se observó que del 100% de docentes que participaron en la investigación, el 59.2% considera que la quinta competencia de liderazgo pedagógico es de nivel Adecuado y el 35.8% de nivel Poco Adecuado, por último, el 5.0% han señalado que se encuentran en un Nivel Inadecuado. Asimismo, la sexta competencia de la gestión de la calidad de los procesos pedagógicos presenta un 57.5% de nivel Adecuado, mientras que el 37.5% lo considera en un nivel Adecuado y por último, 5.0% de nivel Inadecuado. Con respecto a la séptima Competencia Digital. En donde el 42.50% han señalado que se encuentran en un Nivel Poco Adecuado, a la vez también han apreciado como Adecuado un 37.50% y por último un porcentaje de 20% con la finalidad hacia Inadecuado.

### 3.3 Resultados descriptivos por dimensión según variables sociodemográficas

Tabla 11

*Niveles de gestión virtual según sexo en la muestra de docentes y directivos*

			Gestión directiva			Total
			Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	
Sexo	Hombre	fi	2	14	23	39
		%	33,3%	28,6%	35,4%	32,5%
	Mujer	fi	4	35	42	81
		%	66,7%	71,4%	64,6%	67,5%
Total		fi	fi	49	65	120
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De la tabla 11, Se ha apreciado el total entre Hombre y Mujeres de las instituciones educativas de la Red 18 Ugel 15- Lima Provincias. Se contempla que están en el nivel adecuado corresponden al 35.4% de docentes de sexo masculino y al 64.6% docentes de sexo femenino. Del 100% de la variable gestión directiva que están en el nivel poco adecuado corresponden al 28.6% de docentes de sexo masculino y al 71.4% docentes de sexo femenino, observandose diferencias según el sexo, pues se mostró un porcentaje superior en las docentes mujeres,. Por ultimo, se contempla una tendencia en la distribucion por sexo desde la percepcion en cada nivel.

Tabla 12

*Niveles de gestión virtual según Edades en la muestra de docentes y directivos*

			Gestión directiva			Total
			Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	
Edad	20 - 30	fi	0	4	4	8
		%	0,0%	8,2%	6,2%	6,7%
	31 - 40	fi	1	7	23	31
		%	16,7%	14,3%	35,4%	25,8%
	41 - 50	fi	5	34	34	73
		%	83,3%	69,4%	52,3%	60,8%
	51 - mas	fi	0	4	4	8
		%	0,0%	8,2%	6,2%	6,7%
Total		fi	6	49	65	120
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De la tabla 12, Se ha apreciado el total entre las edades de las instituciones educativas de la Red 18 Ugel 15. Se contempla que de nivel Adecuado 20 a 30 años, de edades de 31 a 40 años, de 41 a 50 años tiene como resultado creciente, mientras que de las edades 51 a mas años se declina y tiene como porcentaje de 6.7% sobre la Gestion directiva. De igual manera se aprecia en el nivel poco adecuado, que tiene un crecimiento entre las edades pero en el nivel de 51 años a mas se aprecia que declina a 8.2%, demostrando que hay una tendencias a medida que se incrementa la edad de los docentes.

Tabla 13

*Niveles de gestión virtual según Nivel que enseña en la muestra de docentes y directivos*

			Gestión directiva			Total
			Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	
Nivel que enseña	Inicial	f <sub>i</sub>	1	3	5	9
		%	16,7%	6,1%	7,7%	7,5%
	Primaria	f <sub>i</sub>	2	14	24	40
		%	33,3%	28,6%	36,9%	33,3%
	Secundaria	f <sub>i</sub>	3	32	36	71
		%	50,0%	65,3%	55,4%	59,2%
Total	f <sub>i</sub>	6	49	65	120	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

De la tabla 13, podemos afirmar que el 100% de la variable gestión Directiva se observa que a medida que avanzamos del nivel inicial, primaria y secundaria el nivel de percepción de la gestión directiva crece, demostrando que no se encuentra una tendencia en la percepción directiva y cada una tiene un punto de vista independiente en cada nivel de enseñanza.

Tabla 14

*Niveles de gestión virtual según Condición Laboral en la muestra de docentes y directivos*

			Gestión directiva			Total
			Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	
Condición Laboral	Nombrado	f <sub>i</sub>	4	37	61	102
		%	66,7%	75,5%	93,8%	85,0%
	Contratado	f <sub>i</sub>	2	12	4	18
		%	33,3%	24,5%	6,2%	15,0%
Total	f <sub>i</sub>	6	49	65	120	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

De la tabla 14, se ha apreciado el total entre el personal de ambas condiciones laborales de las instituciones educativas de la Red 18 Ugel 15. Se contempla que los nombrados tiene un porcentaje de 85.0% y en los contratados tiene un 15.0% sobre la Gestión directiva. Podemos afirmar que el 100% de la variable gestión directiva que están en el nivel Poco Adecuado corresponden al 75.5% de docentes nombrados y al 24.5% de docentes contratados. Del 100% de la variable gestión directiva que están en el nivel Adecuado corresponden al 93.8% de docentes nombrados y al 6.2% de docentes contratados. Teniendo en cuenta que cada condición laboral tienen un punto de vista distinto sobre la gestión directiva.

#### **IV. Discusión**

La actual investigación tuvo como finalidad poder caracterizar la gestión Directiva en la emergencia nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias en el presente año. Se llegó a apreciar que un 5.00% de los participantes de las encuestas han señalado que se encuentran en un nivel Inadecuado, un 40.83% en nivel Poco Adecuado y por último un porcentaje de 54.17% con la finalidad hacia Adecuado. Con respecto a los resultados se puede contemplar, que a pesar de todo lo que está ocurriendo, los directivos de cada institución están respondiendo de una manera adecuada a estas nuevas exigencias, este suceso es apreciado a que los directivos y docentes están teniendo una formación constante, de forma estable, tanto de manera virtual en la plataforma del sistema digital para el aprendizaje (PERÚEDUCA) que se adquiere nuevos conocimientos y habilidades, a propósito de esta emergencia nacional ha implementado una serie de cursos en desarrollo, tanto para los profesores y directores, con el fin de poder ofrecer un servicio de calidad educativa a los alumnos en todos los niveles de enseñanza.

Por otro lado, como primer objetivo específico: Caracterizar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la gestión Directiva en la emergencia nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020. Se contemplar que el 12.50% han señalado que se encuentran en un Nivel Inadecuado, a la vez también han apreciado como Poco Adecuado un 54.17% y por último un porcentaje de 33.33% con la finalidad hacia Adecuado, se aprecia que este dominio tiene 4 competencias, de los cuales se aprecia una variación de la tendencia de nivel poco adecuado. La primera competencia: planificación institucional tiene un 55.0% de percepción a nivel Poco Adecuado, teniendo en consideración que este es el primer nivel de implementación de la estrategia se tiene que fue alcanzada de forma poco adecuada. En cuanto a la segunda Competencia participación democrática de los actores, el 51.7% considera que se realiza en un nivel Adecuado, lo cual permite llegar a deducir que se maneja de forma factible y es por ello que se obtuvo resultados de manera adecuada. Con respecto a la tercera competencia gestión de las condiciones operativas y recursos, el 52.5% opina que se da en un nivel Poco Adecuado, teniendo en consideración que este es el tercer nivel de implementación de la estrategia se tiene que fue alcanzada de forma poco adecuada. En cuanto a la cuarta competencia evaluación de la gestión educativa se observó que el 51.7% opina que se efectúa en un nivel Poco Adecuado, lo cual permite contemplar que la experiencia en el uso permanente de

recursos en esta etapa de la evaluación de la gestión educativa fue lo que se esperaba. Al conocer los resultados obtenidos en cada competencia del primer dominio se puede tomar en cuenta que estos resultados no sólo se dieron a nivel de la gestión directiva, sino aún de la propia herramienta como estrategia de la plataforma Aprendo en Casa que con el devenir de las semanas ha ido haciendo reajustes basados en sus observaciones y toma de información, que le están permitiendo un mejor desarrollo de acuerdo a los recursos educativos orientados a favorecer las enseñanzas.

En referencia al segundo objetivo específico: Caracterizar la orientación de los procesos pedagógico para la mejora de los aprendizajes en la Gestión Directiva en la emergencia nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020. Se contempla que el 64.17% han señalado que se encuentran en un Nivel Poco Adecuado, a la vez también han apreciado como Adecuado un 24.17% y por último un porcentaje de 11.67% con la finalidad hacia Inadecuado. Se aprecia que este dominio tiene 3 competencias, de las cuales se aprecia una variación de la tendencia de nivel poco adecuado. La primera competencia: liderazgo pedagógico es de nivel Adecuado y el 59.2% de nivel Poco Adecuado, teniendo en consideración que este es el primer nivel de liderazgo pedagógico se tiene que fue alcanzada de forma poco adecuada.

En cuanto a la segunda Competencia gestión de la calidad de los procesos pedagógicos, el 57.5% considera que se realiza en un nivel Adecuado, lo cual permite llegar a deducir que se maneja de forma factible y es por ello que se obtuvo resultados de manera adecuada. Con respecto a la tercera competencia digital, el 42.50% opina que se da en un nivel Poco Adecuado, teniendo en consideración que este es el tercer nivel de competencia digital se tiene que fue alcanzada de forma poco adecuada; lo mismo ocurre para las dimensiones de metodología y estrategias donde se sitúa en una escala eficiente.

Primordialmente se utilizaron teorías en esta presente indagación y fueron totalmente analizadas desde el punto de vista de la problemática considerando el contexto de las instituciones educativas investigadas en el presente año, estos resultados están en relación con su teórico propuesto por el Manual de gestión para directores de instituciones educativas (2011), quien explica que la gestión directiva tiene una infinidad de teorías que hoy en día presenta el análisis de la gestión del director se debe a la gran divergencia en su manera de aproximarse al argumento; viendo desde otra perspectiva, la máxima ascendencia y el delegado autorizado de la misma es el director. La indagación está en concordancia con los planteado en la tesis a nivel nacional estudios similares se pueden encontrar en La Serna

(2015) en su proyecto de indagación, nombrado: “Diseño de Administración de Director para el progreso del liderazgo profesional laboral en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 “Nuestra Sra. de la Paz de la indagación realizada concluyó que existe un porcentaje alto; el 95% de los directivos y docentes están de acuerdo con el Diseño de Administrativo de Director que presenta en las dimensiones Gestión administrativa, Institucional y pedagógica, mientras que en Alfaro y Mendoza (2018) en su estudio de investigación: la administración institucional y el carácter del servicio educativo en la Institución Educativa N° 80014 “Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo, Llegó a la deducción, en cuanto su finalidad general, Como resultado el 43.3% de los encuestados se encuentran insatisfechos con la Administración Institucional, y sólo el 56.7% se encuentran satisfechos. Por lo tanto, se puede afirmar que existe evidencia suficiente para afirmar que las características de la gestión directiva en todos los contextos estudiados muestran resultados positivos y adecuados.



## V. Conclusiones

- Primero.** El estudio presente de la indagación ha identificado que el 54.17% de los docentes encuestados consideran que la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional Por Covid-19 en la Red 18 Ugel 15- Lima Provincias – 2020, presenta un nivel Adecuado, y a la vez también han apreciado como Poco Adecuado un 40.83%. Se concluye que la gestión directiva es buena en cada institución que se ha estudiado y se puede mejorar al caracterizar la gestión educativa tomando en cuenta los dominios y competencias para lograr lo planeado en cada institución.
- Segundo.** El estudio presente de la indagación ha identificado que el 54.2% de los docentes encuestados consideran que las Características la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020, presenta un nivel Poco Adecuado. Asimismo, en cuanto a las competencias de este dominio, se llegó a la conclusión que el 51.7% presenta un nivel adecuado en Participación democrática de los actores y el 45.8% presenta un nivel adecuado en Gestión de las condiciones operativas y recursos. Se concluye que existe una buena caracterización de las condiciones de aprendizaje tomando en cuenta la planificación institucional, participación de docentes, gestión de recursos y evaluación educativa.
- Tercero.** El estudio presente de la indagación ha identificado que el 64.2% de los docentes encuestados consideran que las Características la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020, presenta un nivel Poco Adecuado. Asimismo, en cuanto a las competencias de este dominio, se llegó a la conclusión que el 59.2% presenta un nivel adecuado en Liderazgo pedagógico y el 57.5% presenta un nivel adecuado en Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos. Se deduce que tiene una buena orientación de los procesos pedagógicos y que sería mucho mejor, si se da más prioridad en el tema de liderazgo pedagógico y gestión de la calidad de los procesos pedagógicos

## **VI. Recomendaciones**

- Primero.** Se sugiere tener un buen reforzamiento en la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional Por Covid-19 en la Red 18 Ugel 15, mediante cursos virtuales de actualización sobre planificación institucional y evaluación de la gestión educación, ello conllevará a tener una mejor y buena metodología de trabajo bien organizado al servicio del alumnado.
- Segundo.** Se recomienda reforzar la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Por Covid-19 en la Red 18 Ugel 15, en Diseñar una mejora de manera participativa en los instrumentos de gestión escolar como el PEI y PAT, y por último realizar reuniones virtuales con la comunidad donde todos puedan opinar.
- Tercero.** Se sugiere mejorar la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Por Covid-19 en la Red 18 Ugel 15, mediante una creación y contenido digital, sobre Liderazgo pedagógico y gestión de la calidad de los procesos pedagógicos, esto implicará a tener un trabajo bien planeado como profesional educador.

## Referencias

- Ames, A. (2008). *Scientific research methodology*. (7ma ed.). Estados Unidos: Plymouth Plantation.
- Alfaro y Mendoza (2018) *la administración institucional y el carácter del servicio educativo en la Institución Educativa N° 80014 “Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo*.
- Arshacj, F. (2015). *Introduction to the methodology scientific*. (5°. ed.) Estados Unidos: Episteme.
- Balyer, A., & Oz, O. (2018). *Academics' Views on Digital Transformation in Education*. *International Online Journal of Education and Teaching*, 5(4), 809-830.  
Recuperado de:  
<http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/441/2295>.
- Bayardo, F. (2015). *Introducción de la Metodología de la Investigación Científica*. (2da ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Behar, D, S. (2015). *Metodología de la Investigación*. Barcelona, España: Editorial Shalom.
- Bernal, L. (2015). *Metodología de la investigación: ámbito práctico de las nuevas generaciones*. (4ta ed.). España: Editorial Brujas.
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Colombia: Pearson.
- Billy, W. (2014) *Teoría de la organización: un enfoque estratégico*. (7ta ed), editorial Prentice Hall Iberia, Madrid – España.
- Bolívar. (1997). *Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*. Madrid: UNED.
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 79 - 106.
- Borba, C. (2018). *Interactions in virtual learning environments: new roles for digital technology*. 98, 269 – 286. Recuperado de:  
<https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10649-018-9812-9>

- British Standard Institution - BSI. (2014) OHSAS 18001:2007 – *Occupational Health and Safety Management Systems* – Specification. Reino Unido.
- CPEIP. (2015). *Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar*. Santiago: MINEDUC.
- CEPIP. (2005). *Marco para la Buena Dirección*. Santiago: Mineduc
- Chowdhury, Faieza (2020). *Virtual Classroom: To Create A Digital Education System*. *Revista Internacional de Educación Superior*, 9 (3)129-138. recuperado de:  
<https://eric.ed.gov/?q=Management+AND+Educational+AND+Virtual&id=EJ1248472>
- Díaz, M. & Delgado, M (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: Una propuesta desde socioformación*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo – Perú.
- Dirección Regional de Educación (2020) *Guía de orientaciones para el docente para el seguimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes a través de la educación a distancia en el marco de la estrategia aprendo en casa*. Gobierno Regional de Lima.
- Dirección Regional de Educación (2020) *Manual de estrategias lúdicas, artísticas y recreativas para el soporte socioemocional dirigida a estudiantes en el marco del COVID 19*. Gobierno Regional de Lima.
- Dirección Regional de Educación (2020) *Manual de herramientas y recursos virtuales para directivos y docentes en la educación a distancia*. Gobierno Regional de Lima.
- DuPree y Bean (2019). *Evaluating Scholarship Productivity in COAMFTE-Accredited Programs: An Update*. *Journal Of Marital And Family Therapy*, 45(1), 33–46. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/jmft.12318>
- Fathman, J. y Kessler, K. (2014). *Cooperative Learning*, San Juan Capistrano, Resources for Teachers. California, Estados Unidos. Editorial: Mc. Graw Hill.
- Fernández B, Montes J y Vázquez C. (2015). *Incidencia de la Gestión administrativo profesional Laborales en la Competitividad de las Empresas Españolas*. Fondo editorial Universidad de Oviedo – España.

- Gonzales (2015) *Liderazgo del director para el desempeño profesional laboral de los docentes en la UEE. José Tadeo Monagas*. (Tesis de Maestría).
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed), México Distrito Federal, México: Mc Graw Hill
- James, N. ; Humez, A.; Laufenberg, P. (2020) *Using Technology to Structure and Scaffold Real World Experiential Learning in Distance Education*. 64 (4) 636-645. recuperado de:  
<https://eric.ed.gov/?q=Management+AND+Educational+AND+Virtual&id=EJ1257741>
- Jones, B. (2016). *Efficiency and effectiveness*. (2da ed.). Estados Unidos: Plymouth Plantation.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2015). *Administración. Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- La Serna, J. (2015). *Diseño de Administración de Director para el progreso del liderazgo profesional laboral en la gerencia educativa de la Institución Educativa 1124 "Nuestra Sra. de la Paz" de la Urbanización las Brisas de Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Chiclayo, Perú.
- Leithwood, c. p. (2012). *Gestión y Liderazgo Educativo, de La Asignación de Desempeño Colectivo desde una Perspectiva Sistémica*, Recuperado de:  
[www.gestionyliderazgoeducativo.cl/.../Inauguracion\\_ADECO\\_Rodol](http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/.../Inauguracion_ADECO_Rodol).
- Ministerio de Educación (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: MINEDU. Recuperado de:  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de compromisos de gestión escolar*. Lima: MINEDU. Recuperado de:  
[http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015\\_10marzo\\_alta.pdf](http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf)
- Ministerio de Educación (2012). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.

- Ministerio de Educación (2011). *Manual de Gestión para directores Institucionales Educativas*. Lima: MINEDU. Recuperado de:  
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%c3%b3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morin, E. (1999). *Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro*. Santiago: Programa de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Munshower, P. (2020) *Education Management*. 34 (2) 296-314. Recuperado de:  
<https://eric.ed.gov/?q=Management+AND+Educational+AND+Virtual&pg=6&id=EJ1240156>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Lima, Perú.
- Pavel, A., & Petr, S. (2018). *Development of Digital Competences of Teachers of Social Sciences at Secondary Vocational Schools*. International Conference on Interactive Collaborative Learning, 720-731.
- Piva, M. y Vivarelli, M. (2018). *Technological change and employment: is Europe ready for the challenge?*. Magazine Eurasian Bus Rev. Eurasia Business and Economics Society.
- Salazar (2016). *La gama completa de Desarrollo de Liderazgo: Manuales Básico y Avanzado*. Estados Unidos: Bass, Avolio y Associate.
- Stack, F. (2019). *Work In Key Sectors Would Be Automated In The Near Future. Tech Recruitment To Double In 2019*. Magazine Global Talent Assessment Company Wheebox. Research.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2014). *Economía*, (17mo Ed), McGraw Hill Interamericana de España
- Singh, A., & Hess, T. (2017). *How Chief Digital Officers Promote the Digital Transformation of their Companies*. Semantic Scholar.
- Song, D.; Rice, M; OhEun Y. (2019). *Participation in Online Courses and Interaction with a Virtual Agent*. International Review of Research in Open and Distributed Learning, 20 (1) 43-62. recuperado de:  
<https://eric.ed.gov/?q=Management+AND+Educational+AND+Virtual&pg=5&id=EJ1207451>

- Toro, I. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación*. (1a ed.). Colombia: Universidad EAFIT.
- Tucker, E. (2019). *How to modernize workforce planning?*. Magazine People + Strateg
- Ulrich, D. (2019). *Integrating People and Technology in Worktask Planning*. Magazine People + Strategy. Editorial board member David Creelman
- UNESCO (2013) *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Recuperado de:  
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>
- Zenaida (2017) Con su tema de indagación *La autoridad del director y el desenvolvimiento profesional formativo en los CEBAS de la Ugel 07 – 2015*.
- Zuta, N. Y Castro, L. (2018) *Gestión profesional del director y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Educativo International School Andalucia, en el año 2018*, Vol. 12 Num. 3, Revista Direccion de Investigacion Universitaria, Recuperado de:  
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/1522>

## **Anexo**



## Anexo 1 Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	N	CN	A	CS	S
	<b>Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>					
1	Se identifica las características del entorno Institucional que influyen en el logro de las metas del el aprendizaje					
2	Diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar como el PEI					
3	Diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar como el PAT					
4	Realiza reuniones con la comunidad donde todos puedan opinar.					
5	Existe empatía entre docentes y directivos					
6	Analiza situaciones problemáticas promoviendo el dialogo y respeto					
7	Publica horario de atención involucrando a toda la comunidad Educativa.					
8	Prioriza el uso de la infraestructura en función del beneficio de la enseñanza de calidad.					
9	Supervisa el horario escolar asegurando el cumplimiento de horas pedagógicas.					
10	Planifica los gastos de los recursos financieros priorizando el proceso					
11	Preside la comisión de riesgos de prevención en situaciones de riesgo que aseguren la seguridad de todos los miembros de la Institución Educativa.					
12	Asigna funciones, teniendo en cuenta su desempeño del equipo administrativo de la institución educativa, hacia el logro de los objetivos institucionales.					
13	Evalúa los informes de logros y dificultades en el desempeño docente para la toma de decisiones					
14	Establece estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
15	Dirige de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.					
	<b>Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>					
16	Motiva constantemente a capacitarse en cursos virtuales que están orientado al rol del docente en la enseñanza a distancia.					
17	Reconoce lo valioso del trabajo colaborativo docente propiciando la autoevaluación en las practicas pedagógicas.					
18	Motiva a poner en práctica las estrategias de aprendo en casa usando las competencias digitales.					
19	Planifica la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular basado en el Marco Curricular Nacional					
20	Fomenta la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo					
21	Realiza el monitoreo de la práctica pedagógica mediante una rúbrica de observación de clase.					

22	Reflexiona con el docente sobre los resultados de la evaluación para el logro de los aprendizajes.					
23	¿Establecen y analizan la información digital evaluando la relevancia?					
24	¿Navegas, buscas y filtras información en páginas web con facilidad?					
25	¿Evalúas la calidad del contenido encontrado en las páginas que visitas?					
26	¿Almacenas y recuperas la información que revisas en internet?					
27	¿Interactúas con nuevas tecnologías con facilidad?					
28	¿Compartes información y contenidos en la web, respetando las citas?					
29	¿Participa activamente en comunidades virtuales y redes sociales con fines de actualización y desarrollo profesional?					
30	¿Utilizas medios digitales para elaborar contenidos digitales con tus alumnos o colegas?					
31	¿Conoces las normas básicas de comportamiento y disposiciones legales de los medios digitales en internet?					
32	¿Contribuyes a que el alumnado aprenda a gestionar su identidad digital?					
33	¿Creas contenidos educativos digitales mezclando texto, imágenes y/o videos) y los compartes?					
34	¿Integras, combinas y reelaboras contenidos digitales convirtiéndolo en un nuevo contenido digital licenciándolo adecuadamente?					
35	¿Sabes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias a la información y a los contenidos digitales?					
36	¿Modificas, perfeccionas y combinas recursos existentes, para crear un contenido nuevo y original?					
37	¿Resuelves problemas no complejos en entornos digitales con la ayuda de un manual de ser necesario?					
38	¿Puedes evaluar con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos ofrecen para resolver problemas del trabajo docente?					
39	¿Utilizas las tecnologías para analizar necesidades y gestionar soluciones innovadoras?					
40	¿Conoces las tecnologías digitales más importantes utilizadas en tu área de conocimiento?					

## Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO:					
CARACTERIZACION DE LA GESTION DIRECTIVA EN LA EMERGENCIA NACIONAL POR COVID-19 - RED 18 UGEL 15- LIMA PROVINCIAS - 2020					
Autor: Lic. Pilar BALDEON DE LA CRUZ					
Problema	Objetivos	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			
¿Qué Caracterización de la gestión directiva en la emergencia nacional por covid-19 - red 18 ugel 15- lima provincias - 2020?	Caracterizar la gestión directiva en la emergencia nacional por covid-19 - red 18 ugel 15- lima provincias - 2020	<b>Variable 1:</b>	GESTION DIRECTIVA		
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Problema específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				
¿Qué características presenta la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020?  ¿Qué características presenta la orientación de los procesos pedagógico para la mejora delos aprendizajes en la Gestión Directiva en la emergencia nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020?	Caracterizar la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la gestión Directiva en la emergencia Nacional por covid 19 de la Red 18, Ugel 15- Lima Provincias - 2020.	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	<b>Competencia 1:</b> Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar virtual, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.  <b>Competencia 2:</b> Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.  <b>Competencia 3:</b> Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos  <b>Competencia 4:</b> Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes	<b>1 – 2</b>  <b>3 – 6</b>  <b>7 – 11</b>  <b>12 – 14</b>	Encuesta  Ordinal Escalamiento Likert.  1= Nunca  2= Casi nunca  3= Algunas veces  4= Casi siempre  5= Siempre
			Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	<b>Competencia 5:</b> Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje  <b>Competencia 6:</b> Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.	
		<b>Competencias Digitales:</b> Información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, Creación y contenido digital, Resolución de problemas.		<b>21</b> <b>22</b> <b>23</b> <b>24</b>	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR																																													
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativa.</p> <p><b>TIPO:</b> La presente investigación es de tipo aplicada.</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, transversal.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población está conformada por docentes que laboran en las Instituciones educativas de la red 18 ugel 15- lima provincias - 2020.</p> <table border="1" data-bbox="506 437 1149 938"> <thead> <tr> <th colspan="5">Docentes y Directores</th> </tr> <tr> <th>Instituciones Educativas</th> <th>Secundaria</th> <th>Primaria</th> <th>Inicial</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20955-2 Naciones Unidas</td> <td>30</td> <td>32</td> <td>11</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>20955-13</td> <td>-</td> <td>12</td> <td>7</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>20955-14 Sagrado Corazón De Jesús</td> <td>19</td> <td>14</td> <td>-</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>20955-15</td> <td>21</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>I20955-17 San Francisco De Jicamarca</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>20955-26 Inmaculada Concepción</td> <td>-</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>78</td> <td>81</td> <td>29</td> <td>197</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>TAMAÑO DE LA MUESTRA:</b> Muestra Intencional, según criterios de inclusión y exclusión, se llegó a 120 de muestra.</p>	Docentes y Directores					Instituciones Educativas	Secundaria	Primaria	Inicial	Total	20955-2 Naciones Unidas	30	32	11	48	20955-13	-	12	7	23	20955-14 Sagrado Corazón De Jesús	19	14	-	17	20955-15	21	13	6	15	I20955-17 San Francisco De Jicamarca	8	6	3	12	20955-26 Inmaculada Concepción	-	4	2	5	Total	78	81	29	197	<p><b>Variable:</b> Gestión Directiva</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para evaluar la gestión directiva.</p> <p><b>Descripción:</b> El cuestionario consta de ítems, y evalúa dos dominios:  Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, utilizando la escala de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)</p>	<p><b>Para calcular la confiabilidad:</b> Alfa de Cronbach.</p> <p><b>Para el análisis descriptivo:</b>  Tablas de frecuencia, porcentajes y figuras estadísticas.</p>
Docentes y Directores																																																
Instituciones Educativas	Secundaria	Primaria	Inicial	Total																																												
20955-2 Naciones Unidas	30	32	11	48																																												
20955-13	-	12	7	23																																												
20955-14 Sagrado Corazón De Jesús	19	14	-	17																																												
20955-15	21	13	6	15																																												
I20955-17 San Francisco De Jicamarca	8	6	3	12																																												
20955-26 Inmaculada Concepción	-	4	2	5																																												
Total	78	81	29	197																																												

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable

<b>TÍTULO: CARACTERIZACIÓN DE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN LA EMERGENCIA NACIONAL DEL COVID - 19 EN LA RED 18, UGEL 15, LIMA PROVINCIAS, 2020</b>			
<b>Dominios</b>	<b>Competencia</b>	<b>Desempeños</b>	<b>Ítems</b>
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1. Planificación institucional	1.1 Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	1. Se identifica las características del entorno del entorno Institucional que influyen en el logro de las metas del el aprendizaje
		1.2 Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, RI, PCI,...) teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje.	2. Diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar como el PEI 3. Diseñan de manera participativa los instrumentos de gestión escolar como el PAT
	2. Participación democrática de los diversos actores	2.1 Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	4. Realiza reuniones con la comunidad donde todos puedan opinar.
		2.2 Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	5. Existe empatía entre docentes y directivos
		2.3 Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	6. Analiza situaciones problemáticas promoviendo el dialogo y respeto
		2.4 Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural	7. Publica horario de atención involucrando a toda la comunidad Educativa.
	3. Gestión de las condiciones operativas y recursos	3.1 Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	8. Prioriza el uso de la infraestructura en función del beneficio de la enseñanza de calidad.
		3.2 Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes.	9. Supervisa el horario escolar asegurando el cumplimiento de horas pedagógicas.
		3.3 Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	10. Planifica los gastos de los recursos financieros priorizando el proceso
		3.4 Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	11. Preside la comisión de riesgos de prevención en situaciones de riesgo que aseguren la seguridad de todos los miembros de la Institución Educativa.
		3.5 Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	12. Asigna funciones, teniendo en cuenta su desempeño del equipo administrativo de la institución educativa, hacia el logro de los objetivos institucionales.
	4. Evaluación de la gestión I.E educativa	4.1 Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	13. Evalúa los informes de logros y dificultades en el desempeño docente para la toma de decisiones

		4.2 Implementa transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	14. Establece estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.
		4.3 Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	15. Dirige de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	5.Liderazgo pedagógico	5.1 Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	16. Motiva constantemente a capacitarse en cursos virtuales que está orientado al rol del docente en la enseñanza a distancia.
		5.2 Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	17. Reconoce lo valioso del trabajo colaborativo docente propiciando la autoevaluación en las practicas pedagógicas.
		5.3 Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	18. Motiva a poner en práctica las estrategias de aprendo en casa usando las competencias digitales.
	6. Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	6.1 Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	19. Planifica la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular basado en el Marco Curricular Nacional
		6.2 Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	20. Fomenta la práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo
		6.3 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	21. Realiza el monitoreo de la práctica pedagógica mediante una rúbrica de observación de clase.
		6.4 Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna.	22. Reflexiona con el docente sobre los resultados de la evaluación para el logro de los aprendizajes.
	Competencia Digital	Identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia.	23. Establecen y analizan la información digital evaluando la relevancia. 24. ¿Navegas, buscas y filtras información en páginas web con facilidad? 25. ¿Evalúas la calidad del contenido encontrado en las páginas que visitas? 26. ¿Almacenas y recuperas la información que revisas en internet?
		Interactúa con nuevas tecnologías, Comparte información y contenido, Participa en comunidades virtuales, Colabora en medios digitales, Conoce las normas de comportamiento en internet, Gestiona la identidad digital.	27. ¿Interactúas con nuevas tecnologías con facilidad? 28. ¿Compartes información y contenidos en la web, respetando las citasiones? 29. ¿Participa activamente en comunidades virtuales y redes sociales con fines de actualización y desarrollo profesional? 30. ¿Utilizas medios digitales para elaborar contenidos digitales con tus alumnos o colegas? 31. ¿Conoces las normas básicas de comportamiento y disposiciones legales de los medios digitales en internet? 32. ¿Contribuyes a que el alumnado aprenda a gestionar su identidad digital?

		<p>Desarrolla contenidos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.</p>	<p>33. ¿Creas contenidos educativos digitales mezclando texto, imágenes y/o videos) y los compartes?  34. ¿Integras, combinas y reelaboras contenidos digitales convirtiéndolo en un nuevo contenido digital licenciándolo adecuadamente?  35. ¿Sabes cómo se aplican los derechos de autor y las licencias a la información y a los contenidos digitales?  36. ¿Modificas, perfeccionas y combinas recursos existentes, para crear un contenido nuevo y original?</p>
		<p>Identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas.</p>	<p>37. ¿Resuelves problemas no complejos en entornos digitales con la ayuda de un manual de ser necesario?  38. ¿Puedes evaluar con sentido crítico las diferentes posibilidades que los entornos ofrecen para resolver problemas del trabajo docente?  39. ¿Utilizas las tecnologías para analizar necesidades y gestionar soluciones innovadoras?  40. ¿Conoces las tecnologías digitales más importantes utilizadas en tu área de conocimiento?</p>

Anexo 4. Certificados de Validación de instrumento de investigación



Sede Lima Este

**Maestría en Administración de la Educación**

**Registro de instrumentos de investigación para Validación por Juicio de Expertos**

Docente de asignatura: Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

Revisor: Dr. Mitchell Alarcón

Nro	Estudiantes	Entregó	Validado	Observaciones
1	Abarca Mallqui <u>Jackeline</u>	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
2	Apolaya Ríos Patricia	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
3	Aybar Díaz Jessica	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
4	Baldeón de la Cruz Pilar	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
5	Casas Galván Eduardo	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
6	Cerro Ticona Pilar	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
7	Del Pino Pérez Luisa	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
8	Flores Espinoza Willy	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
9	Francia Jiménez Erika	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
10	Gala Llauca Virginia	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
11	García Aguirre Miguel	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
12	Paredes Contreras Jesús	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE
13	<u>Yañez</u> Sánchez Irene	Si	Mitchell <u>Alarcon</u> Diaz	APLICABLE





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

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

*"Año de la Universalización de la Salud"*

Lima, 20 de Junio de 2020

Señor :  
José Wilson Ramirez LLatas,  
**Especialista Red 18 –Ugel 15**  
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a su persona para saludarlo cordialmente y presentarme, yo Pilar Beatriz Baldeon de la Cruz con DNI N° 40393465 y ORCID: 0000-0003-4086-2847, estudiante de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**"Caracterización de la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional Por Covid-19 - Red 18 Ugel 15- Lima Provincias - 2020"**

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

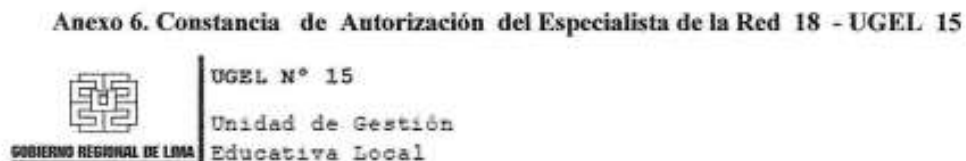
Con este motivo, le saluda atentamente



*Pilar Beatriz Baldeon de la Cruz*  
-----  
Pilar Beatriz Baldeon de la Cruz  
DNI: 40393465

Act  
Ve a

## Anexo 6. Constancia de autorización del Especialista de la Red 18 – UGEL 15



### CONSTANCIA

#### DE AUTORIZACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Yo, JOSÉ WILSON RAMIREZ LLATAS Especialista de la RED 18 – UGEL15. Identificado con DNI N° 27289658, por medio del presente documento hago constar que

- Se autorizó a aplicar el instrumento de medición a través del formulario virtual a los y docentes Y directores de la modalidad de EBR.
- El instrumento autorizado consta de 40 preguntas con su consentimiento informado por cada encuesta respectivamente.
- La aplicación del instrumento de medición se realizó virtualmente y manteniendo una buena convivencia digital.

Como parte del trabajo de investigación titulado: “Caracterización de la Gestión Directiva en La Emergencia Nacional Por Covid-19 - Red 18 UGEL 15 - Lima Provincias - 2020”

Expendo la constancia a Pilar Beatriz Baldeon de la Cruz.



Wilson Ramirez Llatas  
Especialista de la Red 18 - UGEL 15

Activa  
Ve a Co

## Anexo 7. Confiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	40

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1I1	110,93	232,281	,470	,915
V1I2	110,91	239,697	,147	,919
V1I3	111,23	242,041	,093	,919
V1I4	110,91	228,218	,607	,913
V1I5	111,20	228,682	,520	,914
V1I6	111,41	226,765	,548	,914
V1I7	111,28	232,541	,437	,915
V1I8	111,41	229,857	,563	,914
V1I9	111,64	231,156	,470	,915
V1I10	111,82	230,285	,555	,914
V1I11	111,10	224,545	,592	,913
V1I12	111,19	224,257	,563	,914
V1I13	111,10	224,545	,592	,913
V1I14	111,38	231,633	,522	,914
V1I15	111,53	241,293	,090	,919
V1I16	111,52	231,882	,509	,915
V1I17	111,65	231,675	,621	,914
V1I18	111,10	230,494	,641	,913
V1I19	111,58	233,001	,581	,914
V1I20	111,56	238,383	,346	,916
V1I21	111,35	234,381	,541	,915
V1I22	111,62	231,448	,602	,914
V1I23	111,18	235,507	,401	,916
V1I24	111,19	238,829	,211	,918
V1I25	110,93	237,868	,252	,917
V1I26	110,80	231,388	,490	,915
V1I27	111,26	241,672	,113	,918
V1I28	110,76	234,437	,387	,916
V1I29	110,97	230,705	,499	,915
V1I30	111,06	228,089	,552	,914
V1I31	110,89	230,955	,633	,914
V1I32	110,88	234,289	,473	,915
V1I33	111,14	228,761	,577	,914
V1I34	111,25	228,794	,534	,914
V1I35	110,71	235,990	,348	,916
V1I36	110,70	233,422	,403	,916
V1I37	110,73	233,125	,450	,915
V1I38	110,93	235,542	,389	,916
V1I39	111,02	239,899	,178	,918
V1I40	111,18	233,210	,391	,916



## Anexo 9. Pantallazo de procesamiento estadístico Excel

