



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA DURANTE EL  
TRABAJO REMOTO EN LOS DIRECTIVOS DE LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO  
DE TARACO, 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**JENNY MIRANDA RODRÍGUEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**

**GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE TARACO, 2021**

AUTOR

**JENNY MIRANDA RODRÍGUEZ**

RECuento DE PALABRAS

**18378 Words**

RECuento DE CARACTERES

**105491 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**93 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 5, 2023 7:52 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Oct 5, 2023 7:53 PM GMT-5**

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Luz Yohana Berro

Saul Berro Paredes

Saul Berro Paredes  
COORDINADOR DE INVESTIGACION  
UNIDAD DE SEGURIDAD ESPECIAL  
UNA - PUNO



## DEDICATORIA

A mi Señor padre Cirilo Miranda Luna, a  
mi hermano Edison Arturo Miranda  
Rodríguez que ahora están al lado de Dios;  
quienes guían mis pasos, en el camino de  
mi desarrollo profesional, del  
fortalecimiento de mis capacidades  
académicas, emocionales y empáticas.

A mi familia nuclear, cuyos integrantes,  
supieron motivarme para alcanzar mis logros  
en el plano profesional y laboral.

A todas las personas quienes me  
motivaron al desarrollo de mi formación  
profesional y quienes se preocuparon por  
mi ascenso en el plano laboral.



## AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano, Alma Mater que me albergó durante mis estudios de segunda especialidad.
- A los docentes del Programa de Segunda Especialidad de Educación, quienes destacadamente imparten sus saberes y experiencias en el ámbito de la ciencia educativa y permiten formar nuevos valores que impregnen nuevos pensamientos y tareas en esta profesión de la educación.
- A mis jurados y en especial a mi asesor Dr. Saúl Bermejo Paredes, por su patrocinio y sus consejos que me sirvieron para desarrollar esta investigación.



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 9**

**ABSTRACT..... 10**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 11**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 14**

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... 14**

1.3.1. Hipótesis general ..... 14

1.3.2. Hipótesis específicas..... 14

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 15**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 17**

1.5.1. Objetivo general ..... 17

1.5.2. Objetivos específicos ..... 17

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. ANTECEDENTES ..... 18**

**2.2. MARCO TEÓRICO ..... 23**

2.2.1. Gestión administrativa..... 23

2.2.2. Gestión pedagógica..... 25

**2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 38**



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....	42
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....	43
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....	43
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....	46
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO .....	49
3.6. PROCEDIMIENTO.....	50
3.7. VARIABLES .....	51
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	52

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	53
4.2. DISCUSIÓN .....	65
V. CONCLUSIONES.....	68
VI. RECOMENDACIONES .....	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	77

**Área:** Gestión y Administración de la educación

**Tema:** Gestión administrativa y pedagógica

**Fecha de Sustentación:** 12 / Oct. / 2023



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Técnicas, instrumentos y variables .....	45
<b>Tabla 2.</b>	Gestión Administrativa .....	45
<b>Tabla 3.</b>	Gestión Pedagógica.....	46
<b>Tabla 4.</b>	Población de docentes de las IES del distrito de Taraco – Huancané. ....	47
<b>Tabla 5.</b>	Muestra Estratificada de Docentes de las I.E.S. Públicas del distrito de Taraco – Huancané.....	49
<b>Tabla 6.</b>	Operacionalización de Variables .....	51
<b>Tabla 7.</b>	Relación entre la gestión administrativa y pedagógica.....	54
<b>Tabla 8.</b>	Planificación .....	56
<b>Tabla 9.</b>	Organización .....	57
<b>Tabla 10.</b>	Ejecución.....	58
<b>Tabla 11.</b>	Evaluación.....	60
<b>Tabla 12.</b>	Promoción y liderazgo .....	61
<b>Tabla 13.</b>	Gestión de calidad.....	62
<b>Tabla 14.</b>	Correlación entre la gestión administrativa y la gestión pedagógica.....	64



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Relación entre la gestión administrativa y pedagógica .....	54
<b>Figura 2.</b> Planificación .....	56
<b>Figura 3.</b> Organización .....	57
<b>Figura 4.</b> Ejecución .....	59
<b>Figura 5.</b> Evaluación .....	60
<b>Figura 6.</b> Promoción y liderazgo .....	61
<b>Figura 7.</b> Gestión de calidad .....	63





## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

IES	: Institución Educativa Secundaria
COVID	: CoronaVirus Disease
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



## RESUMEN

La actual investigación tuvo el objetivo de determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021. El tipo de investigación fue no experimental, debido a que se llevó a cabo ninguna intervención ni cambio de conducta en los integrantes de la muestra. El diseño fue transversal o transeccional (un solo corte en el tiempo), descriptivo (uso de la estadística normativa para una variable), observacional (los datos revelan cómo evolucionan de manera natural los eventos ajenos a la voluntad del investigador) y prospectivo (la información se recoge de manera posterior). La población estuvo constituida por 81 docentes. Asimismo, la muestra fue probabilística y estuvo constituida por 37 docentes de cinco instituciones educativas. Se utilizó la encuesta como técnica; mientras que los instrumentos fueron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados, se encontró que existe un nivel “En Proceso” en la gestión administrativa y tiene un cumplimiento satisfactorio en gestión pedagógica. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021, porque  $r > 0$ , entonces la correlación es positiva o directa, ubicada entre los intervalos:  $0,5 < r < 0,8 = 0,772$ . Lo que significa que existe una relación porcentual del 77,2% entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Administración, calidad educativa, docente, evaluación, gestión, organización, planificación, pedagogía.



## ABSTRACT

The current research the objective between the administrative and pedagogical management carried out by the directors of the Secondary Taraco district, during remote work, for the period 2021. The type of research was non-experimental, due to the fact that no intervention or behavior change was carried out in the members of the study sample. The research design was cross-sectional (a single cut-off in time), descriptive (use of descriptive statistics for one variable), observational (the data reflect the natural evolution of events beyond the will of the researcher) and prospective (the data collected later). The population was made up of 81 teachers. The sample was probabilistic and consisted of 37 teachers from five educational institutions. The technique used. The results indicated that there is a medium level (In process) in administrative management and has satisfactory compliance in pedagogical management., because  $r > 0$ , then the correlation it is positive or direct, located between the intervals:  $= 0.772$ . This means that there is a percentage relationship of 77.2% between the study variables.

**Keywords:** Administration, educational quality, teacher, evaluation, management, organization, planning, pedagogy.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto mundial, la gestión pedagógica y administrativa desempeña un papel fundamental en las instituciones educativas, y su relevancia se tornó aún más evidente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Durante los años 2020, 2021 y 2022, el mundo enfrentó una emergencia sanitaria sin precedentes que impactó de manera significativa en el sector educativo (Ceballos Marón y Sevilla Vallejo, 2020).

La propagación del virus y las decisiones implementadas a efectos de contener su propagación, como el cierre de instituciones y la implementación del aprendizaje a distancia, generaron numerosos desafíos para los sistemas educativos. En este sentido, la gestión pedagógica y administrativa se convirtió en un factor crítico para garantizar la secuencia del proceso educativo y el bienestar de los estudiantes.

A nivel nacional, en el Perú, se han enfrentado desafíos significativos al adoptar medidas con el propósito de cumplir los requerimientos de la nueva normalidad impuestos por la emergencia de salud pública. Estos desafíos han revelado problemas estructurales en el control y gestión administrativa y pedagógica ejercida por los responsables de las instituciones educativas en el país (Ceballos Marón & Sevilla Vallejo, 2020; Cueva et al., 2021).

Los administradores educativos (directivos) han llevado a cabo una revisión exhaustiva y crítica de cómo las instituciones educativas han abordado los desafíos emergentes, como las epidemias, así como la forma en que enfrentarán futuras



conflagraciones y las convergencias relacionadas con el cambio climático. Para abordar estos desafíos, se requiere un enfoque científico y riguroso que permita identificar y aplicar las mejores prácticas en el ámbito educativo. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2021), este enfoque es esencial para promover el desarrollo sostenible.

Destacados científicos como Morin (2009) han ganado reconocimiento al publicar investigaciones respaldadas por instituciones de derechos humanos. Una de estas investigaciones, titulada “Siete conocimientos esenciales para el futuro de la educación”, ha contribuido a cambios importantes en el pensamiento sobre la preparación educativa para el futuro. Estos cambios de mentalidad son necesarios para hacer frente a los desafíos de un mundo afectado por la pandemia de COVID-19 en estos tiempos difíciles (Oliva, 2020).

El impacto del COVID-19 en el sector de educación, ha evidenciado la necesidad de transformaciones profundas en la forma en que los departamentos y las direcciones de educación responden a las nuevas circunstancias que surgen como resultado directo de la pandemia. En la comunidad iberoamericana, que incluye 23 países y está representada por la OEI, se estima que más de 122 millones de estudiantes en América Latina se han visto afectados, con millones de estudiantes sin poder asistir a la escuela en diferentes niveles educativos (Oliva, 2020).

Es necesario realizar una transformación drástica en el currículo escolar para adaptarse a estos nuevos tiempos. En una sociedad global, es evidente que el entorno educativo necesita estar mejor preparado. La crisis de COVID-19 ha demostrado la necesidad de cambios drásticos en la forma en que los maestros responden a las nuevas circunstancias generadas por la pandemia. Los países iberoamericanos, con 14 millones de niños en edad preescolar, 46 millones en la escuela primaria y 44 millones en la escuela



secundaria, junto con millones de estudiantes universitarios, se han visto afectados por la interrupción de las clases. En áreas rurales, donde los estudiantes carecen de recursos informáticos para el aprendizaje a distancia debido a la crisis económica, el impacto ha sido especialmente significativo (Álvarez et al., 2020).

En el plano local, las instituciones educativas secundarias en el distrito de Taraco, al igual que otros establecimientos educativos en Perú, han experimentado los efectos del COVID-19 (Cuba, 2021; Tafur & Soria, 2021), sobre todo en los años 2020, 2021. Los directivos se enfrentaron a cambios imprevistos que han perturbado la rutina administrativa y el normal desarrollo de sus actividades, lo cual ha generado incertidumbre y frustración entre los docentes, estudiantes y padres de familia. En muchos casos, los docentes no supieron cómo enfrentar estos desafíos tanto en el aula como en la gestión, y se sintieron privados del apoyo y la comunicación por parte de la dirección. Este problema ha sido observado no solo en la región de Puno, sino también en todas las instituciones educativas del Perú (Choque, 2018).

En la actualidad, las instituciones educativas del distrito de Taraco, han realizado ajustes en el aspecto pedagógico y administrativo; no obstante, no existe una política de acción para actuar en situaciones de la naturaleza vivida en los años 2020, 2021 y 2022, por los efectos de la pandemia por Covid-19. Esta situación debe conducir a reflexionar sobre medidas de contención de enfermedades, problemas medioambientales y de naturaleza fortuita.

Por lo señalado, se plantean las siguientes interrogantes:



## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la promoción y liderazgo pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión administrativa y la gestión de calidad a través del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto?

## **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Hipótesis general**

- El nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021, es positivo moderado.

### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- El nivel de relación entre la gestión administrativa y la promoción de liderazgo pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas



Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021, es positivo moderado.

- El nivel de relación entre la gestión administrativa y la gestión de calidad a través del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021, es positivo moderado.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Se tiene como propósito analizar el nivel y la consecuente relación entre la gestión administrativa y pedagógica en instituciones educativas secundarias de la circunscripción de Taraco, durante el trabajo a distancia. Se considera que, en vista a nuestro entorno diverso y cambiante, la dirección o gerencia debe responder con políticas que promuevan la colaboración, el respeto y la diversidad. En este sentido, es importante tener en cuenta que la concepción de “poder” está evolucionando, especialmente en tiempos de trabajo remoto e incertidumbre por la crisis sanitaria mundial.

Esta investigación tiene justificación social, ya que pretende mejorar la eficacia de la educación en el ambiente del trabajo virtual, que afecta al sector educativo en su conjunto y de esa forma estar capacitados para enfrentar escenarios de riesgo que en el futuro pueden presentarse en gran escala. Además, la importancia social está en el análisis de la búsqueda por evitar que la pandemia del COVID-19 interrumpa la escolarización y profundice la brecha educativa.

Como justificación teórica, se abordaron conceptos vinculados a la problemática sanitaria; así, la UNESCO señala preocupaciones sobre las interrupciones escolares debido a la pandemia de COVID-19. Por lo tanto, que puede conducir a una disminución





del rendimiento educativo y pérdidas difíciles de medir. Por lo tanto, es necesario mejorar la gestión en las instituciones educativas para garantizar que los estudiantes puedan continuar su educación de manera efectiva.

Esta investigación es sustancialmente sólida, ya que tiene como propósito mejorar los resultados profesionales de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes en un contexto de trabajo remoto. Además, buscó que los estudiantes puedan continuar su educación de manera efectiva, evitando la interrupción de la escolarización por la pandemia del COVID-19.

Desde la perspectiva metodológica, es relevante por la aplicación de instrumentos de investigación en las entidades educacionales (no solo de la Educación Básica, sino también Superior) de nuestra región para identificar y clasificar los criterios que generan niveles crecientes de insatisfacción, que pueden derivar en un desempeño laboral deficiente debido a la gestión de los directores tanto en el ámbito administrativo como en el administrativo. Por ello, se realizaron cuestionarios para analizar la asociación de variables, específicamente entre el nivel de gestión administrativa y pedagógica durante el teletrabajo o educación remota en las instituciones educativas de Taraco.

En síntesis, la presente investigación se justifica social, teórica, práctica y metodológicamente, ya que buscó mejorar la calidad educativa en un escenario de teletrabajo y pandemia de COVID-19. Además, se consideró importante desarrollar una reingeniería a nivel de concepción de los procesos de gestión, tanto en el ámbito administrativo como pedagógico, para responder una educación eficaz en cualquier circunstancia.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

- Determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Analizar el nivel de relación entre la gestión administrativa y la promoción y liderazgo pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.
- Evaluar el nivel de relación entre la gestión administrativa y la gestión de calidad a través del acompañamiento pedagógico que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. Antecedentes de nivel global

Vivas *et al.* (2020), en un estudio titulado “Gestión escolar en el desarrollo de las actividades académicas”, planteó como objetivo: identificar las características de la gestión escolar durante el período de la pandemia. Los aspectos metodológicos se estructuraron en el marco de un estudio técnico, la muestra construida estuvo compuesta por 25 educadores supervisores, que representan el 30% de la población, se utilizó una encuesta de escala tipo Likert y los datos así obtenidos fueron objeto de procesamiento estadístico. La confianza es 0,93. Los controles administrativos y los procesos organizacionales no se aplican estrictamente, lo que afecta la institución, la administración educativa se caracteriza por un estilo de liderazgo autoritario y los empleados participan activamente en el proceso educativo. Se tiene en cuenta que los encargados no cumplen con las características del puesto y por tanto no cuentan con la formación necesaria para gestionar la instalación.

Salgado (2015) realizó un estudio que titula “Enseñanza y aprendizaje virtual basado en la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT)” en la Universidad Católica de Costa Rica. El objetivo fue analizar la relevancia que papel obtenido por el educador respecto a la educación virtual y su incidencia en el estudio del aprovechamiento estudiantil. La metodología utilizada constó en una encuesta a discentes y educadores de la ULACIT para recabar datos sobre la presencia educativa del docente y su relación con



la interacción y colaboración estudiantil. Estos resultados sugieren que la presencia pedagógica de los docentes es importante para reconocer el desempeño de los estudiantes en las clases virtuales. La influencia del rol del profesor se manifestó en muchos aspectos del curso, incluyendo la interacción entre los estudiantes. La planificación de acciones, la motivación docente y el seguimiento fueron factores clave que afectaron el nivel de colaboración e interacción entre los estudiantes en general. En conclusión, esta investigación destaca la importancia de los docentes en las aulas virtuales y su influencia en el rendimiento de los discentes. Se concluyó que la presencia pedagógica del docente es un factor crítico para fomentar la interacción y colaboración entre los estudiantes en un curso virtual y que la planificación, la motivación y el seguimiento son aspectos clave que los profesores deben considerar para optimizar la excelencia de la enseñanza virtual.

Gutiérrez (2012), de la Universidad Politécnica del Golfo, en su estudio titulado “Modelos de evaluación del aprendizaje que contribuyen a mejorar los servicios educativos”, tiene como objetivo analizar los modelos de evaluación del aprendizaje que mejoran la calidad de los servicios educativos. La metodología utilizada fue una revisión bibliográfica de modelos de valoración del aprendizaje y la vinculación con la mejora de los servicios educativos. El resultado de este estudio es la importancia de enfrentar los cambios y ser parte de ellos, y cómo los maestros deben proporcionar a los discentes los instrumentos que necesitan para desarrollar nuevas habilidades y estrategias de instrucción. También se enfatizó la importancia de evaluar el desempeño de los docentes y administrativos, para poder identificar logros y limitaciones, y tomar decisiones oportunas para mejorar el nivel profesional. En conclusión, se tiene la necesidad de utilizar modelos de evaluación efectivos para optimizar la eficacia de los servicios educativos, y cómo los docentes deben ser agentes de cambio y adaptarse a los nuevos desafíos con el fin de otorgar una educación de excelencia a sus discentes.



### 2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, Piña (2010) en su estudio “Desempeño Docente y su relación con las Habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos 2010”, planteó como objetivo asociar el desempeño docente y las habilidades del estudiante. En cuanto a la metodología se trata de un estudio cuantitativo correlacional, de diseño transversal. Se concluyó que los estudios destinados a dilucidar la vinculación entre el desempeño docente y el desempeño estudiantil, han revelado una relación directa entre el desempeño docente y el desempeño estudiantil. En los ítems del cuestionario que se aplicó, notaron que era efectivo y estaba relacionado con el desempeño de los estudiantes. A través de un cuestionario, el 47,3 % dijo que su rendimiento académico era bueno, el 43,8 % lo calificó como adecuado y solo el 11,0 % calificó a los docentes como inadecuado. El rendimiento académico de los 116 estudiantes fue 52,0% bueno, 38,8% regular y 9,2% malo. Encontró que el 52,0% (146) de 281 estudiantes eran académicamente buenos, de los cuales el 27,0% (76) eran docentes con buenas calificaciones, el 21,4% de los docentes (65 alumnos) están funcionando correctamente y el 3,6% de los docentes (5 alumnos) no están funcionando correctamente.

El estudio de Piña (2010) titulado “Desempeño comunicativo y variables de aprendizaje considerando los siguientes factores antecedentes: Discurso en una universidad privada de Iquitos 2010” tuvo como objetivo determinar la vinculación entre los resultados de los docentes y los resultados de los estudiantes en una universidad privada de Iquitos. La metodología utilizada consta de un cuestionario para valorar el desempeño de educadores y discentes e incluyó a 116 maestros y 281 discentes. Los resultados mostraron que al 52,0% de los estudiantes les fue bien en la escuela y al 27,0% sobresalió, lo que indica una relación directa entre el rendimiento del maestro y del estudiante. Asimismo, el 21,4% de los docentes evaluados tuvo un buen rendimiento



académico, y solo el 3,6% de los docentes no lo hizo tan bien. En conclusión, este estudio destaca la importancia del desempeño docente para el rendimiento estudiantil y la necesidad de evaluar y mejorar continuamente el desempeño docente para lograr mejores resultados de aprendizaje estudiantil.

Morales (2011) publicó un artículo titulado “La relación entre las estrategias educativas y el aprendizaje en las ciencias sociales” en la Universidad Nacional de Piura. El objetivo de dicha investigación es valorar la vinculación entre las estrategias en los campos de la historia y la geografía, e investigar cómo estas estrategias ayudan a los estudiantes a involucrarse más en el entorno de aprendizaje. La metodología utilizada fue el desarrollo de sesiones utilizando material didáctico y métodos que involucren a los discentes en el proceso de aprendizaje. Los resultados mostraron que las estrategias educativas utilizadas fueron efectivas en mejorar la creatividad, innovación y responsabilidad de los estudiantes, así como promover el trabajo en equipo y la integración en el ambiente de aprendizaje. Los métodos didácticos utilizados fueron inductivos, sintéticos, comparativos y analógicos, y se emplearon recursos visuales como rotafolios, imágenes, fotografías, dibujos, impresos, diagramas y mapas conceptuales. En conclusión, el estudio apunta a que el uso de estrategias y técnicas educativas interactivas y participativas pueden mejorar significativamente el aprendizaje en las áreas de historia y geografía, y, al mismo tiempo, promover la creatividad, el pensamiento crítico y valorativo, además de la toma de decisiones en los estudiantes. Además, la integración y el trabajo cooperativo en el aprendizaje son factores clave para optimizar la calidad del proceso educativo. También el estudio sugiere que el uso de estrategias educativas interactivas y participativas puede mejorar significativamente el aprendizaje en las áreas de historia y geografía, y promover la creatividad y la innovación. Además, la integración y el trabajo colaborativo en el ambiente de aprendizaje son factores clave para mejorar la



calidad del proceso educativo.

### **2.1.3. Antecedentes regionales**

Rodríguez (2016) en su artículo titulado “Evaluación del desempeño profesional de los docentes de inglés e indicadores de excelencia seleccionados”, establece el objetivo de evaluar el desempeño profesional de los docentes de inglés y seleccionar los indicadores de excelencia para mejorar la calidad educativa. La metodología utilizada en este estudio fue un enfoque mixto que completó cuestionarios y entrevistas a docentes y estudiantes, así como una evaluación de los resultados académicos. Los hallazgos mostraron que el 52,0% (146 estudiantes) de los 281 estudiantes evaluados tuvieron un buen desempeño académico, de los cuales el 27,0% (76 estudiantes) tuvieron profesores altamente efectivos, el 21,4% (65 estudiantes) tuvieron profesores de nivel intermedio, y el 3,6% (5 estudiantes) tuvieron un profesor con un bajo desempeño. En conclusión, la evaluación del desempeño docente es crucial para mejorar la eficacia de la educación, ya que constituye una herramienta no solo útil, sino necesaria y de obligatorio uso para lograr valorar los desempeños.

El estudio de Calle (2017) titulado “Evaluación de la calidad de la educación y la eficacia de la gestión en el Instituto de Estudios Avanzados” tuvo como objetivo analizar la calidad de la educación en esta institución y evaluar la eficacia de su gestión. La metodología utilizada consistió en la recopilación de mediante la observación directa de las actividades educativas y la realización de encuestas a los estudiantes, padres y docentes. Los resultados mostraron que la interacción entre estudiantes y docentes era cortés y respetuosa, lo que motivaba a los estudiantes y fomentaba el trabajo en grupo. Además, se destacará el interés de los docentes en despertar el tema y el cumplimiento de las normas institucionales. Sin embargo, se diga la falta de contacto con los padres y la



falta de atención a los errores de los estudiantes como aspectos negativos. En conclusión, este estudio resaltó la importancia de la gestión efectiva en la calidad de la educación y la necesidad de mejorar la comunicación con los padres y la atención a los errores de los estudiantes.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

La gestión administrativa en educación se diferencia de la gestión pedagógica porque engloba los procesos administrativos como planificación, organización, ejecución y evaluación. La gestión administrativa es la herramienta que permite que se cumplan los objetivos institucionales en todos los niveles de la administración de la educación, a través de la aplicación de políticas y acciones estratégicas, realizadas por un eficaz grupo humano que permiten el cumplimiento de objetivos (Enciso, 2018).

Si bien es cierto que la gestión educativa es liderada por la dirección de la entidad educativa; también es cierto que deben participar todos los actores que la integran (docentes, estudiantes) (Enciso, 2018).

Los docentes, como actores fundamentales que permiten caracterizar a los estudiantes, tienen una importancia crucial en la implementación de una gestión eficiente basada en innovar, investigar y la mejora continua de las actividades educativas. La especialización implica un pensamiento para la acción y el ejercicio de las actividades planificadas, una reflexión sobre soluciones, liderazgo educativo, visión de futuro, comunicación, aprendizaje, estrategias, pilares y trabajo en red. En consecuencia, los docentes de educación deben estar preparados para tomar estas y otras acciones que contribuirán a mejorar la calidad de la educación (Ministerio de Educación, 2014).

Desde un enfoque teórico-organizacional, se trata de un conocimiento integral que





combina la teoría y la práctica, la ética y la eficiencia, la política y la gestión en un proceso sistemático de mejora de las prácticas educativas, exploración de oportunidades e innovación continua. Además, la gestión de la formación implica la aplicación efectiva y dinámica de los siguientes procesos:

#### **2.2.1.1. Planificación**

La planificación es una secuencia de trabajo intelectual que prevé situaciones en los procesos de comportamiento y toma de decisiones basadas en objetivos, conocimientos y predicciones informadas sobre el futuro. También conocida como planeación, corresponde a un conjunto específico de actividades en el proceso de gestión. Cada plan incluye planes futuros por defecto (Vivas *et al.*, 2020).

La planificación es abordar las acciones que se desarrollarán, estas decisiones se plantean con antelación, a efectos de que puedan ser cumplidos adecuadamente y sin inconvenientes en el futuro. También conocida como ideación o planeación, corresponde a un conjunto específico de actividades en el proceso de gestión. Por defecto, cada decisión tiene un plan futuro. Al respecto, Koontz , O'Donnell, y Weihrich, (2017) señalan que: “La planificación se trata de determinar de antemano qué, cómo, cuándo, dónde y quién hará cosas que de otro modo nunca sucederían” (p. 38).

#### **2.2.1.2. Organización**

Desde la perspectiva de la gestión administrativa, la organización se entiende como el proceso de asignación de tareas y responsabilidades entre los miembros de un grupo para que cada miembro contribuya al logro de las metas de la institución (Enciso, 2018).



### **2.2.1.3. Dirección**

Dirigir es la capacidad de mediar en los asuntos de los miembros del grupo y conseguir que lleven a cabo las tareas que emprenden con voluntad y pasión. Para hacer esto, los gerentes deben usar su inteligencia interpersonal. La gestión es como un esfuerzo de gran escala y el aseguramiento de que las acciones sean ejecutadas, además es una labor en la que las personas toman decisiones para arreglar problemas que aparecen en las instituciones. Es un trabajo que nunca termina y que ayuda a que la escuela funcione mejor (Enciso, 2018).

### **2.2.1.4. Control**

El seguimiento o control incluye el cumplimiento de las políticas y planes de implementación en términos de eficacia, eficiencia y transparencia, así como revisiones periódicas de los resultados de la gestión. Las desviaciones provocadas por los controles pueden corregirse si es que hubo cambios en las decisiones (Enciso, 2018).

## **2.2.2. Gestión pedagógica**

La gestión pedagógica, por otro lado, se enfoca en todos los aspectos relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje. Implica la planificación y desarrollo del currículo educativo, la formación y capacitación de los docentes, la selección de metodologías de enseñanza adecuadas, el diseño de estrategias de evaluación del aprendizaje, y la implementación de acciones para mejorar la calidad educativa (Enciso, 2018).

De acuerdo con Barba y Delgado (2021), la gestión pedagógica es dirigida por el gerente o director de una organización, es decir, el líder pedagógico y gestor de una entidad educativa anima, motiva y se implica en el esfuerzo y voluntad de unir a la



comunidad educativa de forma colaborativa y planificada de forma sistemática y dentro del proceso de gestión con la finalidad de lograr un aprendizaje permanente para todos los estudiantes.

De acuerdo con Wong (2016) y López (2017), la gestión pedagógica es un trabajo en el que diferentes personas ayudan a los maestros a enseñar mejor. Trabajan juntos para lograr las metas que tienen para que todos los niños puedan aprender. Es un trabajo muy importante que ayuda a que la escuela funcione bien ya que todos los niños tengan una buena educación.

Desde esta perspectiva, la educación es un hecho y proceso en el que intervienen recursos humanos y logísticos y, como tal, Es muy importante hacer bien el trabajo para que podamos cumplir las metas que tenemos. Para lograrlo, se requiere que las personas que están en cargos importantes se aseguren de que todo el dinero que se usa para la educación se utilice bien y que los objetivos se cumplan. Ellos son muy importantes para que la educación sea buena. Hay dignos protagonistas que son indispensables en la labor de mejorar la educación y de manera objetiva en el siglo XXI.

La administración pedagógica es una función importante dentro de una organización donde los administradores definen las características organizacionales del trabajo educativo. Para Koontz (1994), la dirección consiste en el ejercicio de la influencia de tal manera que las personas ayuden a conseguir los objetivos de la entidad o del equipo. Esto se aplica principalmente a las categorías interpersonales de la gestión en el que estén involucrados los docentes con su labor pedagógica. Stoner (1996) señala que la gestión pedagógica incluye administrar, influir y motivar a los integrantes de la entidad u organización a efectos de que desarrollen las tareas requeridas de acuerdo con las relaciones y el tiempo que son fundamentales para el desempeño profesional.



### **2.2.2.1. Características del director como gerente educativo**

Las funciones gerenciales requieren que el director o gerente posea ciertas condiciones y cualidades básicas. Según Wong (2016), un director competente debe acumular cualidades personales y profesionales propias del puesto. Esto implica ser capaz de defender los derechos, cumplir con las tareas asignadas y asumir las responsabilidades correspondientes. Es fundamental comprender el papel de liderazgo en la organización y evaluar el desempeño con disciplina y profesionalismo. Asimismo, el comportamiento de liderazgo implica la capacidad de introducir cambios para adaptarse a nuevas metas, considerando el conocimiento, la experticia y los recursos que se encuentran disponibles, así como la comunicación con otros grupos y las regulaciones establecidas. También es importante evaluar el comportamiento pasado, presente y futuro, así como establecer metas a largo plazo. Como líder, es necesario fomentar la crítica y la reflexión, comunicarse de manera clara y directa, ser abierto en la comunicación y mostrar respeto al expresarse.

### **2.2.2.2. El director como líder pedagógico**

En esta sección del estudio, se abordarán dos palabras que han sido objeto de debates prolongados (director y líder pedagógico). Durante mucho tiempo, ha existido falta de consenso en cuanto a su significado, pero ahora se dispone de una comprensión clara al respecto. A continuación, se analizan los términos y sus definiciones.

Al referirse a las limitaciones, Soto et al. (2020) plantean dos definiciones formuladas de la siguiente manera. La primera implica la gestión y distribución de tareas y responsabilidades dentro del equipo, así como la promoción del cumplimiento puntual. La segunda se centra en los líderes, cuyo comportamiento, temperamento y estilo se vuelven más exigentes. Los líderes desempeñan un papel clave al crear significado,



evocar motivación, trabajar con símbolos, transmitir mensajes con significado e inspirar confianza.

En palabras de Bravo y Campana (2020), si bien estos conceptos difieren del liderazgo, no son excluyentes. No hay razón alguna para suponer que alguien con amplio conocimiento y experiencia no pueda desempeñar ambas funciones de manera competente. Se puede afirmar que ambos conceptos son complementarios y, en ocasiones, incluso se superponen.

### **2.2.2.3. El trabajo remoto**

El trabajo remoto o teletrabajo se refiere a la modalidad de trabajo a distancia utilizada para brindar servicios educativos de tiempo parcial. Esta modalidad implica llevar a cabo actividades educativas organizadas según el ciclo, grado y región, siguiendo las pautas establecidas en el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB). En este contexto, cada institución educativa cuenta con libros de texto proporcionados por el Ministerio de Educación (MINEDU), los cuales fueron distribuidos de manera virtual como material de referencia en el año 2020.

Es importante destacar que algunas escuelas no tienen acceso a internet, por lo tanto, los maestros proporcionan a los estudiantes materiales físicos en lugar de recursos digitales. Con el fin de garantizar que los estudiantes tengan todo lo necesario para su aprendizaje, el Ministerio de Educación ha trabajado en colaboración con especialistas y otras personas relevantes en cada región del Perú. Además, los maestros, tutores y otros adultos brindaron apoyo a los estudiantes.



Los docentes y otros profesionales de la educación deben seguir las normas establecidas en el marco de la Gestión de Educación Distribuida (IGED) para utilizar recursos digitales, televisión o radio en sus actividades de enseñanza.

Desde el inicio de la emergencia de salud pública debido a la pandemia de Covid-19, los docentes han demostrado un gran compromiso en la preparación de sus estudiantes, utilizando la tecnología y encontrando formas creativas de avanzar en sus habilidades. Han trabajado para proteger a los estudiantes y asegurar su educación futura antes de su graduación de la escuela secundaria.

A través de estrategias virtuales, han descubierto cómo potenciar la motivación intrínseca de los estudiantes en momentos de aislamiento, confinamiento o cuarentena. Los estudiantes se benefician de su interacción con otros individuos, ya que su aprendizaje se enriquece a través de la socialización y la colaboración, tal como lo describió Vygotsky en su teoría sociocultural. Sin embargo, esta situación también puede dar lugar a conflictos y desafíos en el entorno familiar (Palacios, 2020).

Los docentes están realizando un gran esfuerzo para asegurar que todos los estudiantes puedan aprender, incluso si no tienen acceso a las mismas herramientas tecnológicas. El gobierno ha implementado la estrategia “Aprendo en Casa” para facilitar el aprendizaje de los estudiantes durante la pandemia, utilizando medios como la televisión, la radio y el internet. Los maestros están en constante comunicación con los estudiantes y sus familias, brindando consejos y retroalimentación para ayudar a mejorar su aprendizaje y bienestar emocional. Los directivos también brindaron apoyo a los maestros, ofreciendo actividades que les permitan mejorar su enseñanza desde casa.

Los educadores adoptan su papel como facilitadores del aprendizaje autodirigido, centrándose en el logro de habilidades más que en el contenido y el conocimiento. A pesar



de las difíciles circunstancias que han enfrentado durante la pandemia, su visión de educar a los alumnos y enseñarles a enfrentar situaciones de la vida cotidiana ha prevalecido.

Algunos maestros han tenido que adaptar su enfoque de enseñanza debido a la educación a distancia, pero mantienen su deseo de ser maestros y seguir enseñando a sus alumnos a través de la interacción (Ordorika, 2020). Han adquirido habilidades para resolver problemas y, tras este año de aprendizaje en línea, se han vuelto aún más expertos en tecnología, lo que les permitirá utilizarla de manera efectiva en la enseñanza futura (Beltrán et al., 2020). La experiencia adquirida les ha permitido revisar y mejorar las actividades educativas, así como enfrentar nuevas situaciones exitosas. Esta experiencia enriquecedora continúa cada día, ya que sigue aprendiendo a través de sus roles como guías de aprendizaje y buscan constantemente mejorar. Es importante destacar que el trabajo como educador o docente no se detiene dentro ni fuera del aula (Palacios, 2020).

#### **2.2.2.4. Estrategia “Aprendo en Casa”**

Según el Decreto Viceministerial 273-2020 del Ministerio de Educación (año 2020), la estrategia de aprendizaje en el hogar denominada “Aprendo en Casa” establece la prestación de servicios educativos en la modalidad de educación a distancia o estudio a tiempo parcial. Con el objetivo de implementar esta estrategia, el Ministerio de Educación ha establecido garantías para la provisión de servicios educativos y ha permitido que los docentes realicen su trabajo desde sus hogares. Los horarios a distancia respetan los límites máximos establecidos por la Ley N° 29944 y el artículo 65 de la Ley de Reforma Docente en lo que respeta a la contratación de docentes, adaptándose a las necesidades de los estudiantes. En el caso de los docentes contratados, se considera el tiempo máximo de trabajo especificado en el contrato.



La estrategia educativa “Aprendo en Casa” ha sido implementada como respuesta al evento mundial del Covid-19, y está diseñada para ser accesible de forma gratuita y sin generar costos adicionales. Su objetivo es brindar diferentes tipos de educación que se alinean con los planos de estudio nacionales, durante el uso de variados canales comunicativos, como la televisión e internet, para permitir que los estudiantes continúen sus estudios.

Esta iniciativa tiene como objetivo brindar apoyo a todos los estudiantes en diferentes etapas de su proceso de aprendizaje. Incluye información sobre cómo sanar heridas y realizar diversas actividades. Estas actividades se liberan de manera progresiva a lo largo de varias semanas, dependiendo del nivel educativo al que estén destinados. Los estudiantes tienen la oportunidad de participar en estas actividades de manera autónoma, fortaleciendo sus habilidades, destrezas y conocimientos, así como los factores necesarios para una convivencia exitosa en la vida, el trabajo y la sociedad, desempeñando un papel activo como ciudadanos. Durante la época del Covid-19, se han encontrado nuevas formas de utilizar las computadoras y los teléfonos móviles para el aprendizaje. Ahora, los estudiantes pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades utilizando esta nueva estrategia. Los maestros, consejeros y directores están brindando apoyo a los estudiantes, ayudándoles a comprender utilizar los recursos disponibles a su alrededor para su proceso de aprendizaje.

#### **2.2.2.5. Funciones de los docentes en la modalidad de educación a distancia o remota**

Los docentes tienen la capacidad de desarrollar habilidades distintivas en todos los niveles, clases o disciplinas para identificar y satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, el plan de trabajo debe ser formulado en base a los





resultados del proyecto principal. A medida que la emergencia de salud continúa, los servicios educativos seguirán siendo proporcionados en forma de aprendizaje a distancia o aprendizaje remoto. En este sentido, es importante considerar los siguientes puntos:

- La transferencia del trabajo de jornada completa a la modalidad remota (de menor tiempo y utilizando recursos tecnológicos). Los directivos, profesores, asistentes y personal de la institución educativa necesitan encontrar las formas de colaboración y comunicación que funcionan mejor para ellos.
- Se recomienda establecer equipos que utilicen aplicaciones prácticas como WhatsApp o grupos creados a través de las redes sociales.
- El intercambio de mensajes de texto cortos (SMS) puede ser utilizado para ofrecer ayuda o recibir comunicaciones de los líderes encargados de tomar decisiones importantes en la institución.

#### **2.2.2.6. La educación remota en la Región de Puno**

Durante la pandemia, las instituciones educativas en Puno han logrado adaptarse al trabajo desde casa, lo cual ha mejorado significativamente la calidad de la educación que brindaron a los estudiantes. Cada escuela ha implementado la estrategia “Aprendo en Casa” formulada por el Ministerio de Educación, la cual ha sido clave en el desarrollo de tecnologías de la información, aplicaciones educativas y actualización de habilidades para superar las limitaciones en la educación a distancia o el trabajo remoto (Alvarado, 2020).

Los docentes han establecido planes de actividades para los estudiantes, enfocándose en el desarrollo de habilidades, competencias y logros dentro del plan de estudios nacional. Durante conferencias y encuentros, los maestros han compartido experiencias, intercambiado conocimientos, reconocido limitaciones y compartido resultados (Azañedo, 2021).



Es importante destacar el apoyo sólido y sostenible brindado a la educación durante el año 2020. Las escuelas han encontrado formas creativas de hacer que el aprendizaje sea divertido y efectivo para resolver problemas difíciles. Los objetivos se centran en adquirir nuevas habilidades, competencias, rendimiento y enfoques transversales. A medida que las situaciones críticas han surgido, se ha alcanzado la complejidad de los niveles de aprendizaje (Azañedo, 2021).

Los estudiantes han sido un aspecto fundamental en la educación a distancia. Se les han planteado preguntas complejas y prácticas en contextos significativos, lo que ha generado evidencia de su participación. Se han evaluado los desafíos y limitaciones que implican recopilar información sobre actividades o productos realizados de esta manera (Alvarado, 2020; Choque, 2021).

Es importante reconocer que las habilidades no deben requerir de forma aislada, sino que deben combinarse de manera interrelacionada en diversas áreas. En este sentido, las evaluaciones deben considerar las competencias básicas, pero también pueden abordar otras competencias desarrolladas a lo largo de las actividades de aprendizaje (Sánchez, 2020).

Un aspecto relevante es la estrategia de retroalimentación a distancia. Esta retroalimentación implica aclarar, evaluar, plantear inquietudes, realizar sugerencias y abordar problemas difíciles en términos de experiencias de aprendizaje y acciones específicas. Para que sea efectivo, los estudiantes deben tener claridad sobre los criterios de evaluación y retroalimentación en el entorno virtual, utilizando diferentes aplicaciones como Zoom, reuniones en línea, etc. Es fundamental que los alumnos comprendan los criterios por los cuales se evalúan y se espera que aprendan. La evaluación en un entorno virtual está diseñada para el aprendizaje, mientras que la evaluación del aprendizaje se



realiza en una etapa posterior (Azañedo, 2021).

Al brindar comentarios, los docentes observaron el comportamiento y los trabajos de los estudiantes, evaluando y reconociendo sus éxitos, limitaciones y patrones recurrentes de dificultades, y buscan estrategias adecuadas para desarrollar, ampliar y fortalecer su aprendizaje (Choque, 2021).

En definitiva, en el contexto de la retroalimentación y la evaluación formativa durante la pandemia de la COVID-19, la retroalimentación tiene como objetivo ayudar a los estudiantes a comprender cómo están desempeñándose y cómo pueden mejorar en términos de procesos, ritmos de aprendizaje y resultados obtenidos. También fomenta el desarrollo de habilidades en aquellos estudiantes que sobresalen en el aprendizaje autodirigido. Al proporcionar comentarios, los maestros ayudan a los estudiantes a aprender cómo mejorar y cómo desarrollar habilidades para trabajar de forma independiente. Esto les brinda confianza y motivación para realizar más tareas y proyectos por sí mismos, establecer métodos, tácticas y estrategias de aprendizaje, y evaluar conscientemente sus necesidades y logros. Además, es importante destacar que durante este período de educación a distancia, se han generado aprendizajes significativos tanto para los docentes como para los estudiantes. Los maestros han adquirido nuevas habilidades tecnológicas y han explorado diferentes metodologías para facilitar el aprendizaje en línea. Han confirmado una gran capacidad para adaptarse y ser creativos en el diseño de actividades y recursos didácticos (Choque, 2021).

#### **2.2.2.7. Aplicativos utilizados en la educación remota**

La pandemia del Covid-19 ha sido inesperado, y ha hecho que todos los países del mundo tengan que tomar medidas especiales como restricciones y cuarentenas. Uno de



los sectores que se ha visto afectado es el educativo. Pero gracias al uso de tecnologías y herramientas virtuales, se ha logrado reducir el impacto (Choque, 2021).

En Perú se realizó una estrategia llamada “Aprendo en Casa”. Con esto, se crearon muchas alternativas sobre formas diferentes de seguir aprendiendo, incluso desde casa. Esto no solo fue para niños de primaria y secundaria, sino para todos los estudiantes. También hubo actividades de esparcimiento para los maestros.

Los sistemas y aplicaciones se construyeron a partir de aplicaciones (Choque, 2021). Entre ellos:

- WhatsApp: Ayudó a profesores y alumnos a interactuar al enviar mensajes, enviar trabajos en programas de Microsoft Office, imágenes, videos cortos. Esta aplicación es sencilla de usar y ha dejado que muchos estudiantes hablen con sus maestros. Sin embargo, también hubo limitaciones con las conexiones sincrónicas. Las acciones realizadas, los mensajes recibidos fueron completamente asincrónicos. A pesar de esta situación, el hecho de la comunicación es un gran paso en un escenario desfavorable en el que la sociedad sufre un contagio permanente, la comunicación, y esta herramienta puede ser aplicada no solo a nivel académico, sino también a nivel de desarrollo de habilidades comunicativas que especialidad, el nivel de transferencia de trabajo; Incluso al nivel de enviar mensajes emocionalmente gratificantes, mantenerse positivo y superar la adversidad.
- Classroom: esta aplicación gratuita ayudó a crear una conexión entre estudiantes y profesores. Esta es una aplicación que integra numerosas características de una base de datos de estudiantes que asisten a clases y muestra descripciones de clases y una ventana que asigna una calificación o un sistema de calificación basado en los datos proporcionados por los estudiantes. También tiene la capacidad de enviar



comentarios de los estudiantes para revisión de evidencia. Del mismo modo, hay una función para establecer el tiempo, la hora y el horario para que los estudiantes se familiaricen y se ajusten de acuerdo con su lectura. Una de las mayores fortalezas del salón de clases es que crea una base de datos compleja de toda la evidencia presentada por el estudiante y permite un procesamiento fácil y adecuado de la sexta información. Estudiantes que llegan al final de la semana, mes, bimestre, trimestre o año. Elaboramos esta información en base a pruebas sólidas, irrefutables e irrefutables. Asimismo, los estudiantes con poca o ninguna evidencia podrán ser informados de su situación. Esto permite a los profesores tomar decisiones en función del ritmo de aprendizaje del alumno.

- Meet y Zoom: Esta aplicación se utilizó para garantizar que las reuniones entre profesores y alumnos estén sincronizadas, es decir, en tiempo real. Esto permite que los estudiantes interactúen con los maestros de manera interactiva, construyendo diálogos, compartiendo experiencias, intercambiando opiniones, refinando la evidencia presentada y desarrollando habilidades sociales.

Los maestros han enviado previamente enlaces a los estudiantes para usar Meet y Zoom. De esta forma, los estudiantes pueden ingresar a un espacio virtual y utilizar las diversas funciones de estas aplicaciones (audio, cámara, íconos de manos, mensajes de chat, pantalla compartida y más), uso compartido de ventanas, uso compartido de enlaces directos. Esto permitió a los docentes agregar información de aplicaciones como presencia, video, imagen, anuncio de eslogan y uso de pizarra interactiva para pedir ayuda.

- YouTube: En esta plataforma virtual los maestros graban videos enseñando habilidades y destrezas, y se hacen dos actividades planificadas por el Ministerio de Educación y diferentes escuelas del Perú. Esta aplicación es beneficiosa porque es fácil de usar y los estudiantes la conocen bien. Esta aplicación complementa



herramientas anteriores para fortalecer y consolidar capacidades de investigación en áreas específicas.

El Ministerio de Educación ha creado diferentes formas para que los estudiantes puedan seguir aprendiendo desde su casa. Pudieron recibir clases viendo la televisión, escuchar la radio y usar internet. Han creado estas opciones para que todos los estudiantes del país puedan tener acceso a la educación, incluso si vivían en lugares alejados y tenían diferentes costumbres y culturas. Los estudiantes que no pueden acceder a Internet pudieron utilizar varias aplicaciones, porque el seguimiento de sesiones es crucial para lograr sus aprendizajes.

En ese sentido, fue necesario cubrir las restricciones para que los estudiantes que no hicieran actividades vía internet, tuvieran la idea de transmitir sus actividades a través de la televisión o radio nacional. Gracias a esta voluntad, a través de la televisión se han desarrollado diversas actividades en diferentes campos. Esto permitió a los estudiantes asegurarse de no llegar tarde a eventos, actividades y planes de estudio en evolución. De igual forma, esta estrategia pretende ser socializada, compartida y difundida por radio en las zonas más remotas e inhabitables del Perú.

De esta manera nació eventos radiales como estrategia, cuyos programas fueron escuchados por estudiantes de todas las zonas rurales: distritos, comunidades, asentamientos, caseríos, periferia, tanto de la costa como de la sierra y la selva. De este modo, los estudiantes fueron conscientes de las actividades que se integraron y desarrollaron.



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

Según el Reglamento del programa de la Segunda Especialidad (2020, p. 4), se establece el criterio del Marco Conceptual, por lo que se consideran las siguientes categorías:

### **2.3.1. Adaptaciones**

Son aspectos especiales creados y contextualizados en la escuela para ayudar a los estudiantes que necesitan más ayuda o tienen necesidades diferentes a las de otros estudiantes y para permitirles lograr resultados de aprendizaje a través de su participación. El alojamiento se brinda a nivel de clase e individualmente (Barba & Delgado, 2021).

### **2.3.2. Altas expectativas**

Es un estado donde todos los educandos debidamente motivados tienen la oportunidad de aprender y hacer lo mejor para seguir aprendiendo (Alemán et al., 2018).

Significa que, para aprender cosas nuevas, es importante esforzarse y tener perseverancia. A veces se comete errores, pero eso está bien porque nos ayudará a aprender. También es importante escuchar consejos y sugerencias de los demás. Todo esto nos ayudará a mejorar en lo que estamos aprendiendo.

### **2.3.3. Comunicabilidad**

Significa que los mensajes que usamos para saber si estamos aprendiendo deben ser fáciles de entender para todos, como cuando contamos con nuestras propias historias o mensajes (Marsilli, 2021).



#### **2.3.4. Criterios de evaluación**

Los criterios de evaluación o juicios de valor son opiniones acerca de cómo un estudiante está aprendiendo una habilidad o una tarea. Es importante explicar estos juicios de valor utilizando palabras que describen las características y cualidades del estudiante, y son evaluados siempre que el estudiante presente evidencias y artefactos concretos. El criterio de evaluación corresponde a la capacidad de aprender según el campo de estudio, se expresa como competencia y también se expresa como experiencia de aprendizaje. Podemos tomar decisiones para ayudar cuando hay problemas en la escuela. Los criterios de evaluación son como las reglas que nos ayudan a saber si estamos aprendiendo lo que debemos. Estos criterios están relacionados con las metas de aprendizaje de nuestra clase y grado (Blanco, 2020).

#### **2.3.5. Desempeños**

Según la CNEB, es una descripción específica de lo que hace un estudiante en relación con su nivel de desarrollo (estándares de aprendizaje). Se puede observar en diferentes situaciones y situaciones. No está completo, pero muestra cómo les está yendo a los estudiantes. O bien se alcanza el nivel lingüístico esperado, o bien se indican algunas acciones en el proceso de alcanzar dicho nivel (Gálvez & Milla, 2018).

Es un criterio abierto cuya redacción puede ser una tarea difícil, como la explicación incluida en el estándar de aprendizaje. Alternativamente, pueden ser actividades más limitadas a las capacidades de área.

Los desempeños observables definen las características intermedias que los docentes tienen hacia sus alumnos. Es decir, cómo los docentes crean experiencias de aprendizaje y conducen a situaciones críticas y problemáticas, cómo se traducen las





competencias en criterios de desempeño y evaluación y cómo priorizan criterios incorporados a las competencias de aprendizaje.

### **2.3.6. Equipo de trabajo para la evaluación formativa**

Son miembros de las instituciones educativas y sus responsabilidades se basan en tareas específicas asociadas al proceso de evaluación formativa de los distintos propósitos y estándares. Se crea cuando es necesario completar el proceso anterior y está formado por directores de IE, profesores y, en su caso, profesores de áreas afines (Ayoví, 2019). Si es necesario, otros profesores o psicólogos-educadores pueden unirse al grupo de trabajo en su nivel de clase. Si en una escuela hay un grupo especial llamado Comité de Calidad, Innovación y Aprendizaje, significa que hay personas trabajando juntas para asegurarse de que la educación sea muy buena y que todos los estudiantes aprendan mucho, todo lo anterior mencionado por la Resolución de Secretaría 014-2019-MINEDU, éste actúa como un grupo de trabajo de evaluación formativa.

### **2.3.7. Fiabilidad**

Significa que cuando se mide o valora algo en un estudio, se requiere asegurarse de que las mediciones sean precisas y consistentes. Estas medidas deben basarse en la validez de constructo y de contenido. En las evaluaciones de los estudiantes, los criterios basados en los desempeños acotados y complejos les dan soporte y validez a los resultados. Existe un método llamado Alfa de Cronbach que ayuda a hacerlo de manera matemática (Supo, 2021).

### **2.3.8. Indicador**

Es un criterio de valoración específico, una regla o medida que se usa para saber cómo está avanzando o progresando el estudiante en sus aprendizajes (Hevia & Aziz,



2019).

### **2.3.9. Periodo lectivo**

Es un tiempo especial en el que los estudiantes van a la escuela para aprender y estudiar muchas cosas nuevas. Es como un año escolar, pero también puede referirse a un tiempo más corto dentro de ese año, como un semestre o trimestre (Resolución de la Secretaría 665-2018-MINEDU).

### **2.3.10. Periodo promocional**

Este es el período a partir del cual comienza y termina el estudio correspondiente al período. Los modelos de estudiantes que utilizan aprendizaje a distancia o aprendizaje combinado pueden tener dos períodos de financiamiento en el mismo año (Ahumada, 2020).



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

País : Perú

Departamento : Puno

Provincia : Huancané

Distrito : Taraco

La ubicación geográfica de esta investigación se centra en el distrito de Taraco, el cual está ubicado en la provincia de Huancané, en la región de Puno, en Perú. Taraco es un distrito que forma parte de la región andina del país y está bajo la circunscripción del Gobierno Regional de Puno.

La ubicación específica se dirige a las Instituciones Educativas Secundarias ubicadas en el distrito de Taraco. Estas instituciones son sumamente relevantes para el desarrollo de la educación en la zona, y su mejora contribuirá directamente a la optimización de la educación ofrecida a los estudiantes.

La economía del distrito está basada en la agricultura y la ganadería, siendo los principales cultivos la papa, la alfalfa y la cebada, así como la cría de ovinos y ganado vacuno. También cuenta con algunos atractivos turísticos, como el río Ramis, el cerro Imarucus y el Templo de Taraco, una construcción religiosa de la época colonial.



En cuanto a su organización política, el distrito de Taraco está dividido en 8 comunidades y parcialidades campesinas y cuenta con una municipalidad distrital encargada de su gestión y administración.

### **3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

Durante los últimos seis meses del año 2021, se llevó a cabo el proyecto de investigación en el que se planificó y ejecutó la investigación a través de trabajo de campo. En la fase de planificación, se definieron los objetivos específicos de la investigación, así como las preguntas de investigación que se buscaban responder. También se determinaron los métodos y las técnicas que se utilizarían para recopilar y analizar los datos. Se procedió a la ejecución del proyecto. Esto implicó llevar a cabo el trabajo de campo, que incluyó actividades como la recolección de datos primarios.

Durante estos seis meses, se siguieron rigurosamente los procedimientos establecidos en el plan de investigación. Se tomaron muestras representativas, se recopilaron datos relevantes y se registraron de manera adecuada para su posterior análisis.

### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

Los materiales usados tienen una procedencia física y virtual. Física porque se utilizaron materiales bibliográficos y virtual porque se acudió al uso de tecnologías virtuales para recoger, sistematizar y procesar información.

#### **3.3.1. Tipo y diseño de investigación**

**Tipo.** El estudio, según el enfoque es cuantitativo porque se aplica la estadística para analizar y explicar los resultados. Según la profundidad es básico porque se abordan



aspectos elementales de la gestión administrativa y pedagógica. Según el tipo de preguntas planteadas es investigación descriptiva, porque en la investigación de la gestión administrativa y gestión pedagógica no manipulamos a las variables.

Según Hernández et al. (2014), la investigación descriptiva ayuda a entender cómo son los hechos, las personas y las actividades. No solo se trata de recolectar información, sino también de predecir y entender cómo se relacionan diferentes cosas. Además, no es una investigación experimental, lo que significa que se está cambiando nada de manera intencional.

**Diseño.** La investigación corresponde a un diseño transversal o transeccional, debido a que la información fue recogida en una sola oportunidad (un solo corte en el tiempo) (Hernández et al, 2014). Asimismo, se aplicó el análisis de variables, lo que implica una evaluación de las partes y sus correspondientes relaciones.

Además, la investigación corresponde a un nivel correlacional en vista de que las variables fueron relacionadas y evaluadas a nivel cuantitativo en sus diferentes dimensiones. Este procedimiento permitió determinar si la relación fue positiva o negativa, o si fue baja, moderada o alta (Hernández et al, 2014).

En resumen, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico – descriptivo, de diseño transversal y de nivel correlacional.



### 3.3.2. Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos, instrumentos u otros.

Tabla 1

*Técnicas, instrumentos y variables*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Variable</b>
Encuesta	Cuestionario Estructurado	Gestión Administrativa
Encuesta	Cuestionario Estructurado	Gestión Pedagógica

Nota: Elaboración propia.

#### 3.3.2.1. Estructura de los cuestionarios

Tabla 2

*Gestión Administrativa*

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala cualitativa</b>	<b>Autor que propone la escala cualitativa</b>
Planificación	6	- Logrado - Proceso	Machuca (2018).
Organización	2	- Inicio	
Ejecución – dirección	3		
Evaluación y control	2		
Total	13		

Nota: Machuca (2018).

Tabla 3

*Gestión Pedagógica*

Dimensión	Ítems	Escala cualitativa	Autor que propone la escala cualitativa
Liderazgo	8	- Cumplimiento sobresaliente	Verde <i>et al.</i> (2016) y Enciso (2018)
Gestión de calidad	4	- Cumplimiento satisfactorio	
		- Cumplimiento parcial	
Total	12	- No cumplió	

Nota: Verde *et al.* (2016) y Enciso (2018)

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.4.1. Población

La población es una agrupación de personas, objetos o fenómenos con similares características y cualidades de validez y generalización. La población estuvo conformada por docentes en calidad de contratados y nombrados en las instituciones mencionadas, en el año 2021, que ascienden a un número de 81, tal como se muestra en la tabla:

Tabla 4

*Población de docentes de las IES del distrito de Taraco – Huancané.*

Institución Educativa	Nro. de docentes	%
IES. Taraco	41	51%
IES. San Francisco de Borja - Taraco	9	11%
IES. Sacasco	12	15%
IES. Huancollusco	9	11%
IES. Ramis	10	12%
TOTAL	81	100%

Nota: Ministerio de Educación - Censo Educativo – ESCALE.

### 3.4.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 37 estudiantes de las instituciones educativas mencionadas. Para encontrar el tamaño de muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

En donde:

$Z_{(1-\alpha/2)}$  = valor de la distribución Normal según el nivel de confianza deseado.

P = Proporción favorable

Q = P-1 = Proporción no favorable





$e = \text{Margen de error muestral} = 5\% = 0.05$

$N = 81$  docentes del nivel secundario en el distrito de Taraco

Cuando el resultado de  $n_0/N$  es mayor del 10% se utiliza la corrección, en caso contrario el tamaño de muestra óptimo será  $n_0$ . La corrección usada cuando  $n_0/N > 10\%$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{81(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(81-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n_0 = 67$$

Para lo cual utilizamos el corrector si es necesario:

Entonces:  $n_0/N = 67/81 = 0.83 = 83\%$  como es mayor del 10% usamos el corrector.

$$n = \frac{67}{1 + \frac{67}{81}} = 37$$

$n = 37$  docentes (muestra óptima)

Fracción de muestreo:

$$F = n/N = 37/81 = 0.457$$

Tabla 5

*Muestra estratificada de docentes de las I.E.S. públicas del distrito de Taraco – Huancané.*

Institución Educativa	Población	Fracción de muestreo	Muestra
IES. Taraco	41	0.457	19
IES. San Francisco de Borja - Taraco	9	0.457	4
IES. Sacasco	12	0.457	5
IES. Huancollusco	9	0.457	4
IES. Ramis	10	0.457	5
TOTAL	81	0.457	37

Elaboración: La ejecutora.

### 3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Hipótesis nula  $H_0: r = 0$ : No existe relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.

Hipótesis Alterna  $H_a: r \neq 0$ : Existe relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.

La prueba de hipótesis que se utilizó fue la Correlación rectilínea de Pearson en función de las variables de estudio.

La relación de las variables de estudio tomó valores comprendidos entre  $-1$  y  $+1$  pasando por  $0$ :



- El  $r = -1$  Comprende a una correlación negativa perfecta.
- El  $r = +1$  Comprende a una correlación positiva perfecta.
- El  $r = 0$ , No existe ninguna correlación entre variable.

La fórmula de la Correlación Rectilínea de Pearson fue la siguiente:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

En donde:

r: Correlación de las variables 1 y 2.

X: Variable 1 (Gestión administrativa).

Y: Variable 2 (Gestión pedagógica).

N: Muestra de investigación.

### 3.6. PROCEDIMIENTO

Para la ejecución de la investigación se siguió el siguiente procedimiento:

- Se recogió la información utilizando el instrumento de investigación y acudiendo a los integrantes de la muestra.
- Esta información recogida fue procesada y sistematizada en una base de datos y en tablas de frecuencia utilizando Excel y SPSS versión 25.
- Las tablas y figuras fueron interpretadas escrupulosamente a fin de que reflejen los resultados tal cual fueron recogidos.

### 3.7. VARIABLES

Tabla 6

*Operacionalización de Variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN</b>
Gestión Administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de entrenamiento personalizado. El trabajo de la institución se realiza con la participación de todos los miembros de su comunidad educativa.</li> <li>- Diagnósticos IE. Esto es cierto considerando PEI.</li> <li>- Visión y Misión, contempladas en el PEI de su IE. Realmente guía y dirige lo que haces en IE.</li> <li>- Las actividades de capacitación y gestión que brinda PEI están diseñadas para lograr la misión y visión.</li> <li>- Se formula el plan operativo anual de acuerdo al PEI.</li> <li>- Las actividades previstas en el programa de trabajo anual pueden dedicarse a abordar cuestiones académicas y administrativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logrado</li> <li>- Proceso</li> <li>- Inicio</li> </ul>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La dirección de mi institución educativa define formal y claramente las funciones que se espera que desempeñen los administradores.</li> <li>- El comité se divide a partes iguales entre los miembros de la comunidad educativa.</li> </ul>	
	Ejecución – dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguir los pasos indicados en PEI y PAT.</li> <li>- Reconocimiento de ideas innovadoras presentadas por personal docente y administrativo.</li> <li>- Acreditación del personal docente que actúa en representación de los intereses de la institución educativa</li> </ul>	
	Evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la labor docente del profesorado.</li> <li>- Evaluación del trabajo realizado por el administrador.</li> </ul>	



Gestión Pedagógica	Promoción y liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de oportunidades para mejorar la eficiencia del aprendizaje.</li> <li>- Gestionar oportunidades para alcanzar los objetivos de aprendizaje.</li> <li>- Oportunidades para desarrollar habilidades técnicas.</li> <li>- Crear un espacio para el desarrollo colaborativo de herramientas curriculares.</li> <li>- Crear espacios de reflexión sobre cómo ayudar a mejorar la enseñanza y el clima escolar.</li> <li>- Incentivar a los docentes a innovar en la enseñanza.</li> <li>- Resumir los últimos avances normativos del Ministerio de Educación en materia de gestión del aprendizaje.</li> <li>- - Gestión de recursos técnicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento o sobresaliente</li> <li>- Cumplimiento o satisfactorio</li> <li>- Cumplimiento parcial</li> <li>- No cumplió</li> </ul>
Gestión de calidad a través del acompañamiento		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientar al equipo docente para que participe en el proceso de planificación del curso.</li> <li>- Apoyar métodos de enseñanza basados en el aprendizaje colaborativo, la investigación y el conocimiento diverso.</li> <li>- Supervisar y dirigir el proceso de evaluación de aprendizajes, estrategia metodológica y uso de recursos.</li> <li>- - Supervisar y orientar a los estudiantes en el uso eficiente del tiempo de estudio y materiales de estudio.</li> </ul>	

### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Debido a que la investigación es correlacional, los resultados fueron organizados en tablas de frecuencia. Asimismo, fueron interpretados a nivel de frecuencias y porcentajes. Posteriormente se desarrolló una discusión, es decir una comparación de resultados con otros estudios de similares características.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

En este capítulo se desarrolla la exposición de resultados. En primer lugar, se exponen los resultados del objetivo general a través de la tabla y figura de frecuencias con su respectiva descripción e interpretación. En segundo lugar, se presentan los resultados de los objetivos específicos exponiendo las tablas y figuras de frecuencias con sus descripciones. En seguida se expone la discusión informando sobre la relevancia de los hallazgos de esta investigación y desarrollando comparaciones con otros estudios similares.

Las escalas de ambas variables están fundamentadas en el capítulo III de esta investigación (ver tablas 1 y 2), así como en las fichas técnicas de los instrumentos (ver anexos 5 y 7).

Las escalas de la variable Gestión administrativa, están fundamentadas en el estudio de Machuca (2018); asimismo, la variable Gestión pedagógica, están fundamentadas en los estudios de Verde *et al.* (2016) y Enciso (2018).

**4.1.1. OG: Resultado del nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.**

Tabla 7

*Relación entre la gestión administrativa y pedagógica*

Gestión pedagógica	Gestión administrativa							
	Inicio		Proceso		Logrado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No cumplió	2	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.4%
Cumplimiento parcial	2	5.4%	7	18.9%	0	0.0%	9	24.3%
Cumplimiento satisfactorio	1	2.7%	13	35.1%	1	2.7%	15	40.5%
Cumplimiento sobresaliente	1	2.7%	0	0.0%	10	27.0%	11	29.7%
Total	6	16.2%	20	54.1%	11	29.7%	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa y Pedagógica

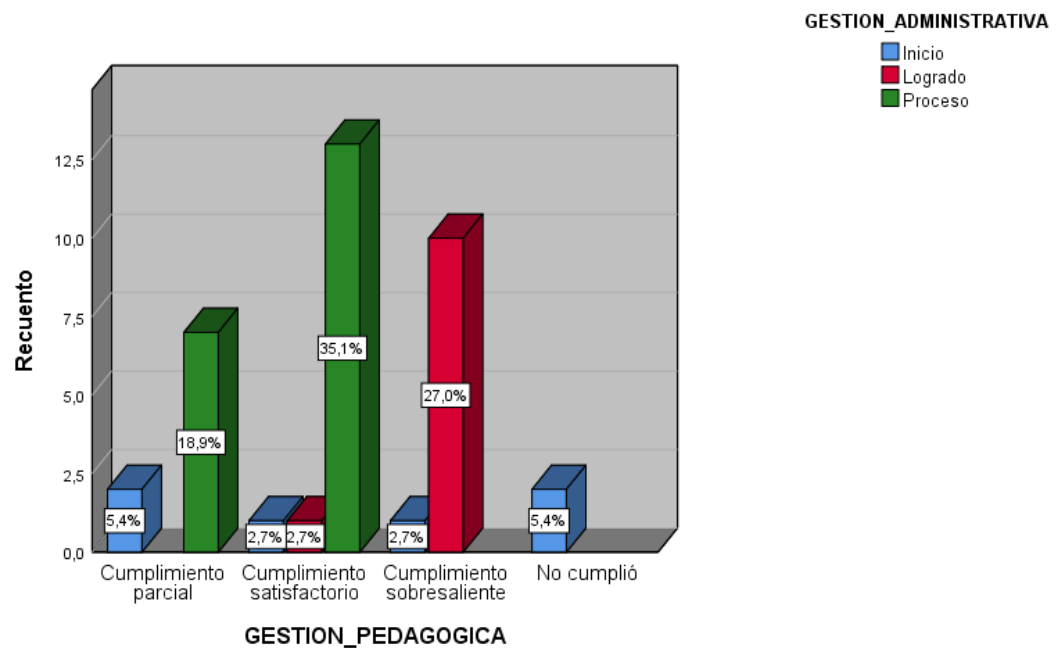


Figura 1. Relación entre la gestión administrativa y pedagógica



En la tabla 7 y figura 1, en relación al nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica, se observa que, en relación a la gestión pedagógica, de 37 docentes, el 5.4% considera que los directivos no cumplieron con la gestión pedagógica; el 24.3% consideran que los directivos tuvieron un cumplimiento parcial; el 40.5% indica que los directivos tuvieron un cumplimiento satisfactorio; y el 29.7% refiere que los directivos tuvieron un cumplimiento sobresaliente.

Los 2 docentes que señalan que los directivos no cumplieron con la Gestión Pedagógica, también manifiestan que los directivos se ubican en la escala Inicio en la Gestión Administrativa. De 9 docentes que señalan un cumplimiento parcial en la gestión pedagógica, el 18,9% refieren que los directivos se ubican en la escala En Proceso de la Gestión Administrativa. De 15 docentes que indican que los directivos cumplieron satisfactoriamente con la Gestión Pedagógica, el 35.1% manifiesta que los directivos se ubican en la escala En Proceso. De 11 docentes que consideran que los directivos tuvieron un cumplimiento sobresaliente en la Gestión pedagógica, el 27% de docentes manifiesta que los directivos se ubicaron en la escala Logrado.

Finalmente, se nota un predominio del 35.1% de docentes que refieren que los directivos cumplen satisfactoriamente con la Gestión Pedagógica y que a la vez se encuentran en el nivel En Proceso en la Gestión Administrativa.



#### 4.1.2. OE1: Diagnóstico del desarrollo de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.

Tabla 8

##### Planificación

Escala	N°	%
Inicio	6	16.2%
Proceso	20	54.1%
Logrado	11	29.7%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa

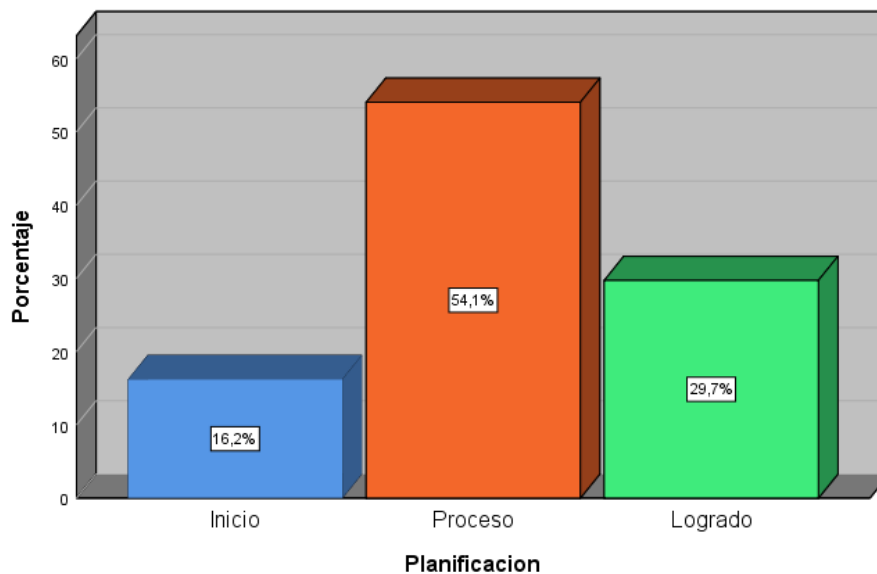


Figura 2. Planificación

En la tabla 8 y figura 2, en relación a la planificación (como etapa de la Gestión Administrativa), se observó que 20 docentes (54,1%) indican que los directivos se ubican en la escala cualitativa En Proceso; 11 docentes (29,7%) señalan que los directivos se

ubican en la escala Logrado y 6 docentes (16,2%) indican que los directivos se ubican en la escala En Inicio.

De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos se ubican en la escala En Proceso, en lo que respecta a la fase de la Planificación.

Tabla 9

*Organización*

<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inicio	5	13.5%
Proceso	21	56.8%
Logrado	11	29.7%
Total	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa

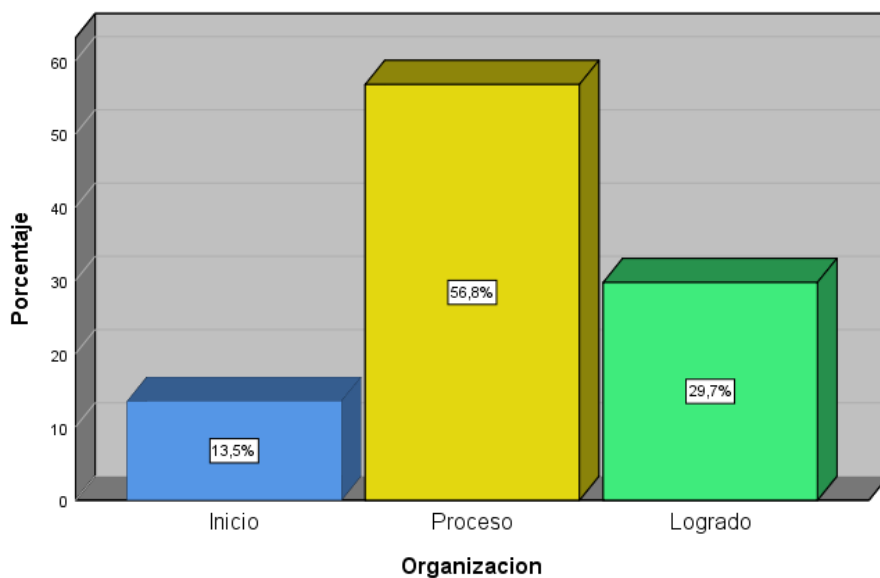


Figura 3. Organización



En la tabla 9 y figura 3, en relación a la organización (como etapa de la Gestión Administrativa), se observó que 21 docentes (56.8%) indican que los directivos se ubican en la escala cualitativa En Proceso; 11 docentes (29,7%) señalan que los directivos se ubican en la escala Logrado y 5 docentes (13.5%) indican que los directivos se ubican en la escala En Inicio.

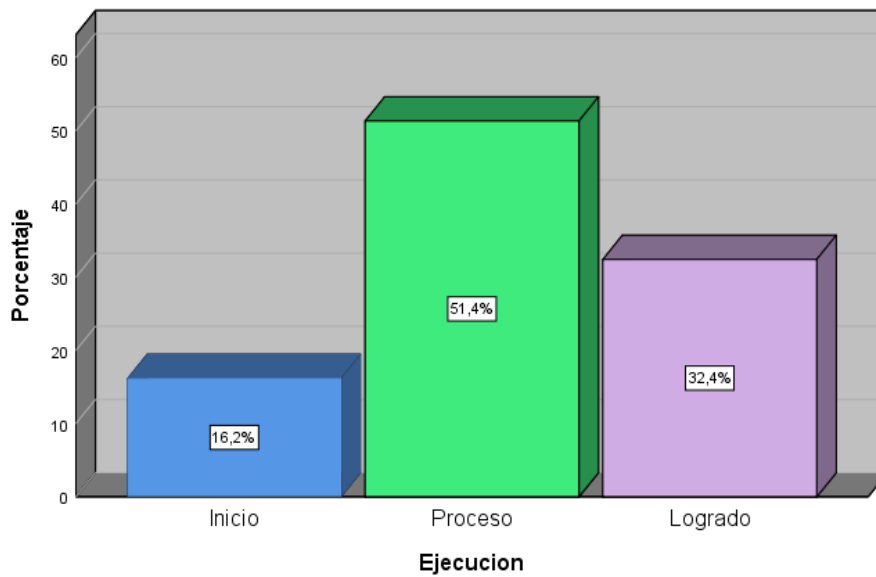
De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos se ubican en la escala En Proceso, en lo que concierne a la fase de la Organización; lo que significa que los directivos cumplen moderada o regularmente con los indicadores de evaluación de esta fase de la gestión administrativa (ver anexo 5).

Tabla 10

*Ejecución*

<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Inicio	6	16.2%
Proceso	19	51.4%
Logrado	12	32.4%
Total	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa



*Figura 4.* Ejecución

En la tabla 10 y figura 4, en relación a la ejecución (como etapa de la Gestión Administrativa), se observó que 19 docentes (51.4%) indican que los directivos se ubican en la escala cualitativa En Proceso; 12 docentes (32.4%) señalan que los directivos se ubican en la escala Logrado y 6 docentes (16.2%) indican que los directivos se ubican en la escala En Inicio.

De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos se ubican en la escala En Proceso, en lo que respecta a la fase de la Ejecución.

Tabla 11

*Evaluación*

Escala	N°	%
Inicio	4	10.8%
Proceso	22	59.5%
Logrado	11	29.7%
Total	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa

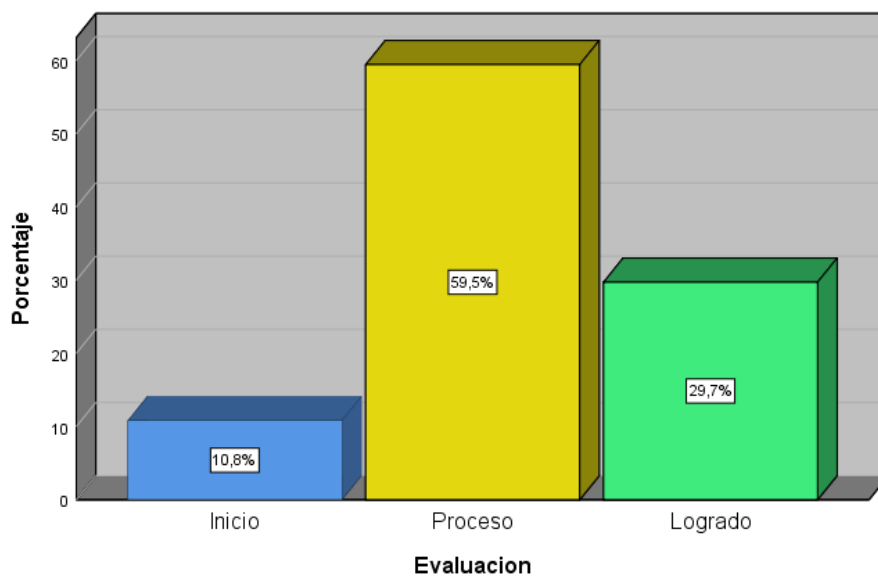


Figura 5. Evaluación

En la tabla 11 y figura 5, en relación a la evaluación (como etapa de la Gestión Administrativa), se observó que 22 docentes (59.5%) indican que los directivos se ubican en la escala cualitativa En Proceso; 11 docentes (29.7%) señalan que los directivos se ubican en la escala Logrado y 4 docentes (10.8%) indican que los directivos se ubican en la escala En Inicio.

De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos se ubican en la escala En Proceso, en lo que respecta a la fase de la Evaluación.

#### 4.1.3. OE2: Diagnóstico de la Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.

Tabla 12

*Promoción y liderazgo*

Escala	N°	%
No cumplió	1	2.7%
Cumplimiento parcial	10	27.0%
Cumplimiento satisfactorio	14	37.8%
Cumplimiento sobresaliente	12	32.4%
Total	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Pedagógica

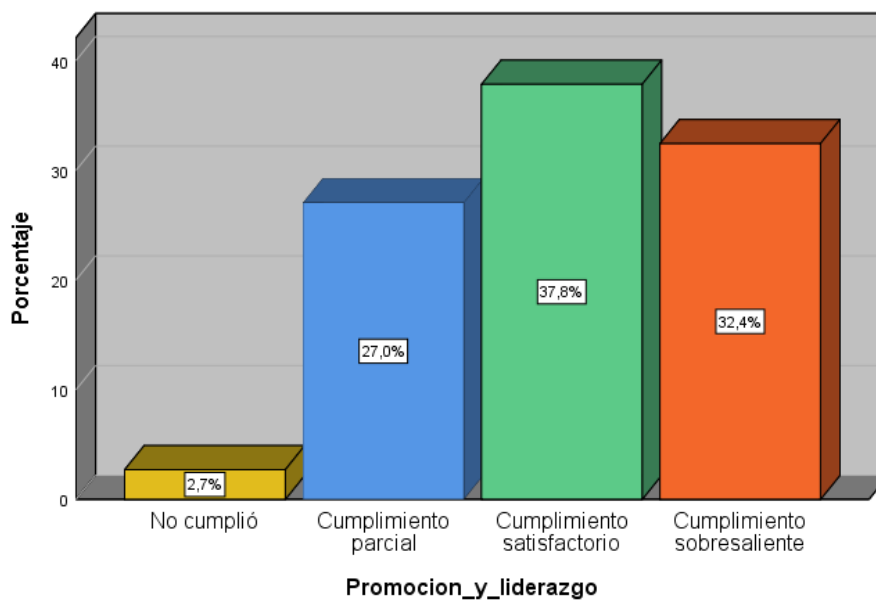


Figura 6. *Promoción y liderazgo*

En la tabla 12 y figura 6, en relación a la promoción y liderazgo (como dimensión de la Gestión Pedagógica), se observó que 14 docentes (37.8%) indican que los directivos tienen un cumplimiento satisfactorio en la promoción y liderazgo; 12 docentes (32.4%) señalan que los directivos tienen un cumplimiento sobresaliente; 10 docentes (27.0%) indican que los directivos tienen un cumplimiento parcial y un docente (2.7%) indica que los directivos no cumplieron con la promoción y liderazgo.

De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos tienen un cumplimiento satisfactorio, en lo que respecta a la promoción y liderazgo.

Tabla 13

*Gestión de calidad*

<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
No cumplió	2	5.4%
Cumplimiento parcial	5	13.5%
Cumplimiento satisfactorio	20	54.1%
Cumplimiento sobresaliente	10	27.0%
Total	37	100.0%

Fuente: Cuestionario de Gestión Pedagógica

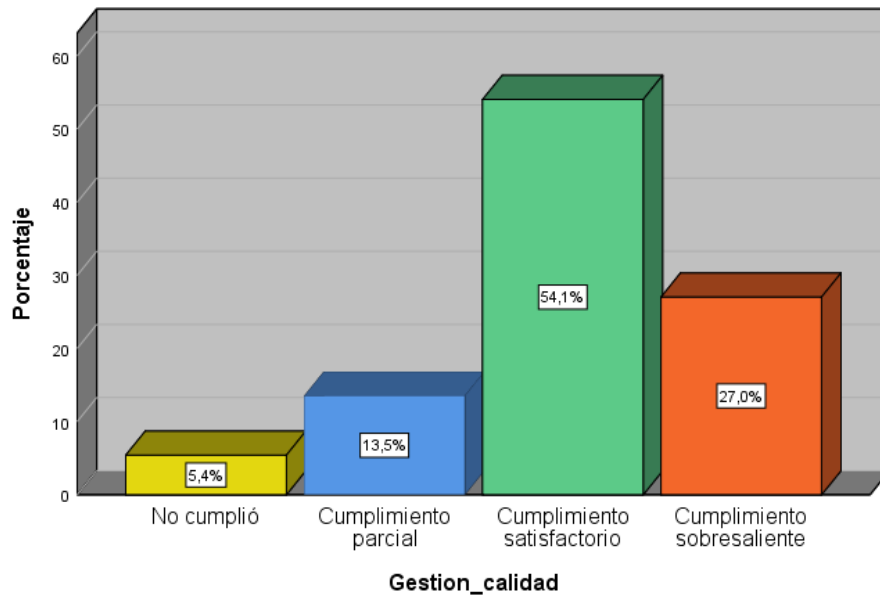


Figura 7. Gestión de calidad

En la tabla 13 y figura 7, en relación a la gestión de calidad (como dimensión de la Gestión Pedagógica), se observó que 20 docentes (54.1%) indican que los directivos tienen un cumplimiento satisfactorio en la gestión de calidad; 10 docentes (27.0%) señalan que los directivos tienen un cumplimiento sobresaliente; 5 docentes (13.5%) indican que los directivos tienen un cumplimiento parcial y 2 docentes (5.4%) indican que los directivos no cumplieron con la gestión de calidad.

De lo descrito, se deduce que predominantemente los docentes consideran que los directivos tienen un cumplimiento satisfactorio, en lo que respecta a la gestión de calidad.

#### 4.1.4. Comprobación de hipótesis

##### 4.1.4.1. Hipótesis general

##### a) Planteamiento de la hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del



distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.

**Hi:** Existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.

#### b) Nivel de significancia

En la actual investigación se trabajó con un nivel de significancia del  $\alpha = 0,01$ . Lo que quiere decir que el resultado tiene un nivel de confianza del 99%.

#### c) Estadístico de prueba

La elección del estadístico de prueba, algoritmo o fórmula matemática consideró el tipo de investigación y el hecho de que los datos fueron cuantitativos. Entonces se decidió elegir la correlación de Pearson, expuesto en el capítulo III de la actual investigación.

#### d) Resultado del estadístico de prueba

Tabla 14

*Correlación de Pearson entre la gestión administrativa y la gestión pedagógica*

		Gestion_admini strativa	Gestion_pedago gica
Gestion_administrati va	Correlación de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	37	37
Gestion_pedagogica	Correlación de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	37	37

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



### e) Decisión

Como  $r > 0$ , entonces la correlación es positiva o directa. Entre las variables Gestión administrativa y Gestión pedagógica existe una correlación muy marcada (Positiva moderada entre los intervalos:  $0,5 < r < 0,8 = 0,772$ ). Lo que significa que existe una relación porcentual del 77,2% entre las variables de estudio.

Por lo señalado se acepta la hipótesis alterna, entonces se tiene que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de instituciones del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.

## 4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la asociación entre las variables gestión administrativa y pedagógica implementada por los directores de las instituciones de educación secundaria del distrito de Taraco durante el trabajo a distancia en el año 2021.

Los datos recopilados indican en un nivel correspondientemente positivo ( $r = 0,772$ ) la existencia de una relación intervariable entre gestión administrativa y pedagógica. Este resultado no se considera ni malo ni excelente desde la perspectiva de las relaciones. Sin embargo, ambas variables se encuentran en niveles promedio, por lo que la gestión administrativa necesita mejorar. Lo mismo sucede en la gestión pedagógica para los resultados esperados. De igual manera, ante los nuevos desafíos, se deben tomar decisiones para proteger la salud de los estudiantes y la continuidad de las actividades educativas a través de la educación virtual o a distancia.

Para el análisis comparativo, el estudio actual es similar al estudio de Vivas



(2020). Vivas (2020) encontró que los controles administrativos y los procesos organizacionales no se aplican estrictamente, lo que afecta la estabilidad institucional. Los empleados y docentes que asisten a cursos educativos consideran que no cuentan con la preparación necesaria para dirigir una institución educativa porque el director no cumple con las características del puesto. En esta encuesta también se observó que el proceso administrativo (gestión administrativa) no llega al nivel de cumplimiento y solo se observó en el nivel de equidad.

De igual forma, Salgado (2015) encontró que la influencia del rol del docente se manifiesta en diferentes aspectos del curso, como la interacción entre los estudiantes. La planificación de la acción es un factor que influye en la colaboración, la motivación del docente y el comportamiento posterior, y generalmente influye en el nivel de interacción entre los estudiantes. En contraste, la administración educativa en el presente estudio se encuentra en un nivel satisfactorio. Esto sugiere que los resultados de los dos estudios son diferentes.

Un estudio de Cabrera (2012) mostró que al evaluar el desempeño docente o gerencial, se pueden evaluar y analizar tres aspectos de los procesos de enseñanza y aprendizaje para evaluar fortalezas y debilidades. Así es como los profesores evalúan su trabajo. Puede tomar decisiones oportunas en función de sus parámetros de rendimiento para mejorar su nivel de experto. El estudio actual también tiene en cuenta los aspectos confirmados. Sin embargo, estos tres aspectos se presentan sobre la base del concepto de gestión eficaz de competencias. Promover el liderazgo y el control de calidad.

Rodríguez (2013) encontró que el 52,0% (146 estudiantes) se desempeñaba bien en la escuela. % apareció. (5) tuvo buen rendimiento académico. mal profesor. En este estudio, los docentes también observaron prácticas docentes que se basaban no solo en el



conocimiento de la diversidad presente en el aula, sino también en el aprendizaje colaborativo y navegacional. De igual manera, el director de la escuela ha supervisado a los docentes e instruido que el proceso de evaluación, las estrategias metodológicas y el uso de materiales deben ser adecuados.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021, porque  $r > 0$ , entonces la correlación es positiva o directa, ubicada entre los intervalos:  $= 0,772$ . Lo que significa que existe una relación porcentual del 77,2% entre las variables de estudio.

**SEGUNDA:** Los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco se ubican en la escala En Proceso en la Gestión Administrativa, durante el trabajo remoto, debido a que en todas las dimensiones se ubican en el nivel En Proceso.

**TERCERA:** Los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco tienen un cumplimiento satisfactorio de la Gestión Pedagógica, durante el trabajo remoto, ya que en todas las dimensiones se ubicaron en el nivel de cumplimiento satisfactorio.



## VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se les recomienda que identifiquen la relación existente entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021
- SEGUNDA:** A los directivos de las instituciones educativas, se les sugiere que mejoren la Gestión Administrativa según estrategias pertinentes y el diagnóstico realizado durante el trabajo remoto.
- TERCERA:** A los directivos se les sugiere que mejoren la Gestión Pedagógica, durante el trabajo remoto, considerando estrategias globales y de contextualización.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, P. (2020). Efectos del aislamiento social y la cuarentena sobre el bienestar subjetivo de los chilenos durante el brote de COVID-19. *Centro de Autoformación Cívica, Chile*, 1–10.
- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo, Y., y Encinas, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica Electrónica*, 40(4), 1257–1270.
- Alvarado, E. B. (2020). *Estrategia “Aprendo En Casa” y el desarrollo de competencias del Área de Educación Religiosa en estudiantes de Educación Secundaria de la ciudad de Pucallpa, 2020* [Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20081/ESTRATEGIA\\_APRENDO\\_ALVARADO\\_GONZALES\\_ERIKA\\_BENITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20081/ESTRATEGIA_APRENDO_ALVARADO_GONZALES_ERIKA_BENITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, Á., Noli, A., Ortiz, M., & Pérez, M. (2020). La educación en tiempos de coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–30. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>



- Azañedo, V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *La educación en tiempos de Coronavirus*. Recuperado el 18 de octubre de 2021, de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Barba, L. C., & Delgado, K. E. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Revist Educare*, 2021, 284–309.
- Beltrán Llavador, J., Venegas, M., Villar-Aguilés, A., Andrés-Cabello, S., Jareño-Ruiz, D., & De Gracia-Soriano, P. (2020). Educar en época de confinamiento: la tarea de renovar un mundo común. *Revista de Sociología de La Educación-RASE*, 13(2), 92. <https://doi.org/10.7203/rase.13.2.17187>
- Blanco, M. (2020). Desarrollo de competencias básicas de investigación. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, 18(1), 25–51. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612020000100002&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1\\_a02.pdf](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612020000100002&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1_a02.pdf)
- Bravo, M. Y., & Campana, A. R. (2020). Evaluación de la Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundaria de la Red N°4 UGEL 7 - Santiago de Surco - Lima, 2016. *Big Bang Faustiniiano*, 9(3), 9–13. <https://doi.org/10.51431/bbf.v9i3.633>
- Ceballos Marón, N. A., & Sevilla Vallejo, S. (2020). El efecto del aislamiento social por





el Covid-19 en la conciencia emocional y en la comprensión lectora. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social*, 9, 13.  
[https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/42866/efecto\\_sevilla\\_RIE\\_JS\\_2020.pdf;jsessionid=2AC8C4A0F3E0AB364D2A1372B7F1C921?sequence=3](https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/42866/efecto_sevilla_RIE_JS_2020.pdf;jsessionid=2AC8C4A0F3E0AB364D2A1372B7F1C921?sequence=3)

Choque, J. (2021). *Desempeño docente y niveles de logro de los estudiantes en el trabajo remoto en el Marco de la Emergencia Sanitaria Nacional por el Covid-19 en el distrito de Cabanillas, San Román*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Cuba, H. (2021). *La pandemia en el Perú. Acciones, impactos y consecuencias del covid-19* (Fondo Editorial Comunicacional (ed.); Primera).

Cueva, J., Prado, H., Quipuzco, B., & Cabrera, L. (2021). Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente. *Cieg*, 1(50), 179–189.  
<https://revista.grupociieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50179-187-Cueva-Ramos-et-al.pdf>

Enciso, F. (2018). Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho - 2017. *Universidad Cesar Vallejo*.

Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

Gutiérrez, E. (2012). *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. 11.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.  
Mc Graw Hill.
- Hevia, H., & Aziz, C. (2019). Los indicadores como instrumentos. *Lideres Educativos*,  
1–8.
- López, M. A. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3(1), 201–215.  
<https://doi.org/10.23857/dc.v3i1.384>
- Machuca, N. (2018). Relación entre la gestión administrativa de los directivos y el cumplimiento de la calendarización escolar en las instituciones educativas de la localidad de Huaytará-Huancavelica. In *Repositorio Institucional - UNH*.  
Universidad Nacional de Huancavelica.
- Marsilli, X. (2021). Comunicabilidad y mediatización de los discursos psicoanalíticos en Buenos Aires. In *Horizontes Antropológicos* (Vol. 27, Issue 60).  
<https://doi.org/10.1590/s0104-71832021000200016>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo* (Minedu (ed.);  
Primera).  
[http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Morin, E. (2009). Los siete saberes de la educación del futuro. In UNESCO (Ed.),  
*Entretemas*.  
<https://www.ideassonline.org/public/pdf/LosSieteSaberesNecesariosParaLaEducaziondelFuturo.pdf>



- Oliva, H. (2020). La universidad pública en tiempos de pandemias. *Diario Oficial El Peruano, March*. <https://elperuano.pe/noticia-la-universidad-publica-tiempos-pandemias-93455.aspx>
- Ordorika, I. (2020). Pandemia y educación superior. *Revista de La Educación Superior*, 49(194), 1–8. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1120>
- Palacios, J. (2020). *El desempeño docente en tiempo de cuarentena*. <https://www.cutivalu.pe/el-desempeno-docente-en-tiempo-de-cuarentena-opinion/>
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. 107. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/Piña\\_sr.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/Piña_sr.pdf)
- Programa de Segunda Especialidad. (2020). *Aspectos formales para la redacción de tesis*. 1–5.
- Salgado, E. (2015). La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado. *Universidad Católica de Costa Rica*, 67. <https://www.aacademica.org/edgar.salgado.garcia/2>
- Sánchez, L. (2020). *Percepción de los padres de familia de la estrategia Aprendo en Casa por Covid-19 en la Institución Educativa Inicial N° 673 Virgen de Fátima del Distrito de Anta, Cusco-2020*. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12930/SEsaoqla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Soto, N., Morillo, S., Calderón, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123–136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Supo, J. (2021). *Diseños de investigación*. <https://es.slideshare.net/josesupo/disenos-de-investigacion-15895481>
- Tafur, R., & Soria, E. (2021). La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú. *Grupo de Investigación de Gestión Educativa y Desarrollo Profesional Docente (GEDEP) -Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 225–245. <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/03/02231403/Rosa-Tafur-y-Edith-Soria-La-gestion-de-los-centros-educativos-en-situacion-de-confinamiento-en-Peru.pdf>
- Troncos, M. (2017). *Relación entre la gestión institucional y la cultura organizacional en la IES Juan Pablo II, Arequipa, 2017*. Universidad Nacional San Agustín.
- UGEL Puno. (2017). *Ficha de Evaluación de Desempeño laboral del Directivo*. <https://ugelpuno.edu.pe/web/2017/01/03/ficha-de-evaluacion-de-desempeno-laboral-del-directivo/>
- Verde, H., Castañeda, J., Meléndez, J., Gómez, R., & Rodríguez, J. (2016). Supervisión pedagógica desde la percepción del docente en una Institución Educativa del distrito de Trujillo.
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica*, 5(18), 24–45. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>



Wong, A. (2016). La Gestión Administrativa del Director y Desempeño Pedagógico de los Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60192- Distrito de Belén 2016. *Universidad Cesar Vallejo*.



## ANEXOS



### Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIAS
<b>PROBLEMA GENERAL.</b> ¿Cómo se relacionan la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, periodo 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer el nivel de relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre la gestión administrativa y pedagógica que realizan los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto, para el periodo 2021.	Gestión Administrativa.          Gestión Pedagógica.	<b>TIPO:</b> Descriptivo  <b>DISEÑO:</b> Correlacional - Evaluativo  <b>METODO:</b> Científico  <b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> Totalidad de docentes en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Taraco  <b>TÉCNICAS:</b> - Observación - Cuestionario  <b>INSTRUMENTOS</b> - Ficha de observación - Encuesta
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> :	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> :	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA S</b>  Los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco a veces desarrollan una adecuada Gestión Administrativa, durante el trabajo remoto.		
¿Cómo se realiza la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto?	Diagnosticar el desarrollo de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.	Los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco a veces desarrollan una adecuada Gestión Administrativa, durante el trabajo remoto.		
¿Cómo se desarrolla la Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto?	Diagnosticar la Gestión Pedagógica en las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco, durante el trabajo remoto.	Los directivos de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Taraco desarrollan en forma regular la Gestión Pedagógica, durante el trabajo remoto.		



## Anexo 2. Cuestionario sobre gestión administrativa

*Considerando el trabajo remoto que se desarrolla por la pandemia, marque con una x la respuesta que más se aproxime a su apreciación.*

### PLANIFICACIÓN

#### PEI.

1. El PEI. de tu Institución Educativa Secundaria se realizan con la participación de todos los miembros de tu comunidad educativa.
  - a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
  
2. El diagnostico de tu IES. Considerado en el PEI, es realista.
  - a) Si ( )
  - b) No ( )
  - c) Desconozco ( )
  
3. La visión y misión considerada en el PEI de tu IES. Realmente guía y orienta las acciones realizadas en tu IES.
  - a) Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión ( )
  - b) Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión ( )
  - c) Los miembros de la IES., no conocen la visión y misión. ( )
  
4. Las acciones pedagógicas y de gestión consideradas en el PEI se dirigen hacia el logro de la misión y visión.
  - a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )

#### PLAN ANUAL DE TRABAJO – PAT.

5. El Plan Anual de Trabajo se elabora en función del PEI.
  - a) Si ( )
  - b) No ( )
  - c) Desconozco ( )
  
6. Las acciones consideradas en el Plan Anual de Trabajo permiten la solución de problemas pedagógicos y de gestión de manera específica.
  - a) Si ( )
  - b) No ( )
  - c) Desconozco ( )

### ORGANIZACIÓN

7. Las autoridades de mi Institución Educativa Secundaria distribuyen formalmente y con claridad las funciones que debe cumplir el personal administrativo.
  - a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )





8. Las comisiones se reparten equitativamente entre los miembros de la comunidad educativa.
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )

### EJECUCIÓN – DIRECCIÓN

9. Las acciones Programadas en el PEI Y EL PAT se cumplen en su totalidad.
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
10. En mi Institución Educativa Secundaria se reconoce y felicita las ideas innovadoras que propone el personal docente y administrativo.
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
11. En mi Institución Educativa Secundaria se reconoce y felicita al personal docente que ejecuta acciones en bien de la Institución Educativa
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )

### EVALUACIÓN Y CONTROL

12. Las autoridades de mi Institución Educativa Secundaria evalúan constantemente, la labor pedagógica realizada por el personal docente.
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )
13. Las autoridades de mi Institución Educativa Secundaria evalúan constantemente, el trabajo realizada por el personal administrativo.
- a) Siempre ( )
  - b) A veces ( )
  - c) Nunca ( )



## FICHA TÉCNICA

### Escala según Machuca (2018)

#### Anexo 3. Ficha técnica del instrumento de investigación y baremos del anexo 4

A quienes presenten un puntaje dentro del rango entre los 22 a 30 puntos, consideran que los directivos se ubican en el nivel PROCESO en Gestión Administrativa.

Mientras que quienes presenten un puntaje superior a 30 puntos, significa que consideran que los directivos se ubican en el nivel LOGRADO en Gestión Administrativa.

#### Baremos:

Menos de 22: Inicio (No cumple con los indicadores de evaluación).  
De 22 a 30: Proceso (Cumple medianamente con los indicadores).  
Más de 30: Logrado (Cumple sobresalientemente con los indicadores de evaluación).

Para los objetivos específicos, se consideran los siguientes baremos:

#### BAREMO

Gestión administrativa	Escala de valoración		Escala global
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	
Planificación	6	18	Logrado (14-18) Proceso (10-13) Inicio (6-9)
Organización	2	6	Logrado (5-6) Proceso (3-4) Inicio (2)
Ejecución Dirección	3	9	Logrado (7-9) Proceso (5-6) Inicio (3-4)
Evaluación y control	2	6	Logrado (5-6) Proceso (3-4) Inicio (2)
TOTAL	13	39	Logrado (31-39) Proceso (22-30) Inicio (13-21)



## Anexo 4. Cuestionario sobre Gestión Pedagógica

Nombre: \_\_\_\_\_

Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Años de experiencia como Docente: \_\_\_\_\_

Condición: Contratado ( ) Nombrado ( ) Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

### Escala:

Siempre (3 puntos)

Pocas veces (2 puntos)

Nunca (1 puntos)

**Puntaje Total: 36 puntos**

**Puntaje mínimo de aprobación: 20 puntos**

**Gestión Pedagógica (Marca con una “x” la alternativa que consideres correcta)**

DIMENSIÓN: Promoción y liderazgo

INDICADORES DE DESEMPEÑO	Siempre	Pocas veces	Nunca
1. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes (capacitaciones y/o actualizaciones) para la mejora de su desempeño.			
2. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para el logro de las metas de aprendizaje que su área requiere (cumplimiento de las competencias del Marco del Buen Desempeño Docente).			
3. Fomenta oportunidades de formación continua de los docentes para el desarrollo de competencias tecnológicas (uso de aplicativos y sistemas de información virtual).			
4. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes para la elaboración de instrumentos curriculares a inicios de año (reuniones de trabajo).			
5. Genera espacios y mecanismos para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y el clima escolar (Hora colegiada).			
6. Estimula la iniciativa de los docentes relacionados con Innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			



7. Socializa con los docentes las últimas novedades normativas del Ministerio de Educación en materia de gestión pedagógica.			
8. Gestiona recursos tecnológicos (Tabletas y ordenadores portátiles) para el desarrollo de aprendizajes en tiempos de Pandemia.			

**DIMENSIÓN:** Gestión de calidad

INDICADORES DE DESEMPEÑO	Siempre	Pocas veces	Nunca
9. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional (Estrategia Aprendo en Casa) y en articulación con la propuesta curricular regional (Contextualización).			
10. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y en el conocimiento de la diversidad existente en el aula.			
11. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes, el uso de estrategias y recursos metodológicos.			
12. Monitorea y orienta el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos de aprendizaje de los estudiantes.			

Fuente: Marco del Buen desempeño Directivo (Ministerio de Educación, 2014); UGEL Puno (2017).



## FICHA TÉCNICA

Escala según Verde *et al* (2016) y Enciso (2018)

### Anexo 5. Ficha técnica del instrumento de investigación y baremos del anexo 6

A quienes presenten un puntaje dentro del rango entre los 18 a 23 puntos, consideran que los directivos tienen un cumplimiento parcial o deficiente en su función de Gestión Pedagógica.

A quienes presenten un puntaje dentro del rango entre los 24 a 29 puntos, consideran que los directivos tienen un cumplimiento satisfactorio o regular en su función de Gestión Pedagógica.

Mientras quienes presenten un puntaje superior a 29 puntos, significa que consideran que los directivos tienen un cumplimiento sobresaliente o eficiente en su función de Gestión Pedagógica.

#### Baremos:

Menos de 18:	No cumplió.
De 18 a 23:	Cumplimiento parcial o deficiente.
De 24 a 29:	Cumplimiento satisfactorio o regular.
Más de 29:	Cumplimiento sobresaliente o eficiente.

Para los objetivos específicos, se consideran los siguientes baremos:

#### BAREMO

Gestión Pedagógica	Escala de valoración		Escala global
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	
Promoción y liderazgo	8	24	Cumplimiento sobresaliente (20-24) Cumplimiento satisfactorio (16-19) Cumplimiento parcial (12-15) No cumplió (8-11)
Gestión de calidad	4	12	Cumplimiento sobresaliente (10-12) Cumplimiento satisfactorio (8-9) Cumplimiento parcial (6-7) No cumplió (4-5)
TOTAL	12	36	Cumplimiento sobresaliente (30-36) Cumplimiento satisfactorio (24-29) Cumplimiento parcial (18-23) No cumplió (12-17)

## Anexo 6. Base de datos de las dimensiones y variables

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					GESTIÓN PEDAGÓGICA		
Planificación	Organización	Ejecución	Evaluación y control	Total Gestión Administrativa	Promoción y liderazgo	Gestión de calidad	Total Gestión Pedagógica
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	No cumplió	No cumplió	No cumplió
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Proceso	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Inicio	Inicio	Inicio	Proceso	Inicio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Inicio	Inicio	Inicio	Proceso	Inicio	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento parcial
Proceso	Logrado	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento sobresaliente
Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente



Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Cumplimiento parcial	No cumplió	No cumplió
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Logrado	Proceso	Proceso	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Inicio	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial	Cumplimiento parcial
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio
Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Logrado	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente	Cumplimiento sobresaliente
Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Proceso	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio	Cumplimiento satisfactorio

### Anexo 7. Base de datos de los indicadores

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Siempre	Sí	Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión	Siempre	Sí		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
2	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	No		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
3	Nunca	No	Los miembros de la IES., no conocen la visión y misión	Nunca	No		Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
4	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Sí		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
5	A veces	Desconozco	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Desconozco		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
6	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Sí		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
7	siempre	Sí	Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión	siempre	Sí		siempre	Nunca	Nunca	siempre	siempre	siempre	siempre
8	Nunca	No	Los miembros de la IES., no conocen la visión y misión	A veces	No		Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	siempre	Nunca
9	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Sí		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	siempre	Sí	Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión	siempre	Sí		siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre	siempre
11	A veces	Desconozco	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Desconozco		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
12	A veces	Desconozco	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Desconozco		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
13	siempre	Sí	Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión	siempre	Sí		siempre	siempre	siempre	Nunca	siempre	siempre	siempre
14	Siempre	Sí	Todos los miembros trabajamos en función a la visión y misión	Siempre	Sí		Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	A veces	Desconozco	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Desconozco		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
16	Nunca	No	Los miembros de la IES., no conocen la visión y misión	Nunca	No		Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
17	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Sí		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	A veces	Desconozco	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Desconozco		siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
19	A veces	Sí	Solo algunos miembros trabajamos en función a la visión y misión	A veces	Sí		A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces











## Anexo 8. Declaración jurada de autenticidad de la tesis



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JENNY MIRANDA RODRÍGUEZ,  
identificado con DNI 42675245 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

“ GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN  
LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL  
DISTRITO DE TARALO, 2021 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 24 de JULIO del 2023

  
FIRMA (obligatoria)



Huella





## Anexo 9. Autorización para el depósito de Tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional  
del Altiplano Puno



Vicerrectorado  
de Investigación



Repositorio  
Institucional

### AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JENNY MIRANDA RODRÍGUEZ,  
identificado con DNI 42675245 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
GESTION Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGÓGICA DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE TARACO, 2021 "

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 24 de JULIO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella