



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**ENFOQUE DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA LOS
MODELOS DE TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISCOVERY WORLD,
CALLAO**

**PRESENTADO POR
GIUSEPPE GENARO NAPOLI FERNANDEZ**

**ASESORA
PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN POLITICAS Y GESTION DE LA
EDUCACION**

**LIMA – PERÚ
2022**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**ENFOQUE DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA LOS MODELOS DE
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DISCOVERY WORLD, CALLAO**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN POLÍTICAS Y
GESTION DE LA EDUCACION**

**PRESENTADO POR:
GIUSEPPE GENARO NAPOLI FERNANDEZ**

**ASESORA:
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**LIMA, PERÚ
2022**

**ENFOQUE DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA LOS MODELOS DE
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DISCOVERY WORLD, CALLAO**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA

DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO

PRESIDENTE DEL JURADO

DRA. GLIDA MARLIS BADILLO CHUMBIMUNI

MIEMBROS DEL JURADO

DR. ÁNGEL SALVATIERRA MELGAR

DR. CÉSAR HERMINIO CAPILLO CHÁVEZ

DEDICATORIA

A mi amada esposa Gina Chiara y a mi amado hijo Calogero, quienes son mi apoyo, fuerza y amor que me impulsan a ser mejor cada día.

.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que me apoyaron en este proyecto: mi familia, profesores, colegas y amigos.

En especial a la Doctora Patricia Guillén y la Dra. Cecilia Rodríguez por su constante apoyo.

A los miembros del Jurado.

ÍNDICE

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
1 CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1 Antecedentes de la investigación.....	6
1.2 Bases teóricas.....	10
1.2.1. Enfoques de gestión educativa.....	10
1.2.2. Gestión educativa.....	11
1.2.3. Los modelos de trabajo	16
1.2.4. Características de los modelos de trabajo	16
1.3 Definición de términos.....	19
2 CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	27
2.1 Hipótesis general.....	27
2.2 Hipótesis específicas.....	27

2.3 Variables.....	28
2.4 Operacionalización de variables.....	28
3 CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLOGICO.....	30
3.1 Diseño de la investigación.....	30
3.1.1 Diseño experimental.....	30
3.1.2 Enfoque cuantitativo.....	31
3.2 Población y muestra.....	32
3.2.1 Población.....	32
3.2.2 Muestra.....	32
3.3 Técnicas para la recolección de datos.....	32
3.3.1 Descripción de los instrumentos.....	32
3.3.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	33
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	34
3.5 Procesamiento de los datos.....	34
3.6 Aspectos éticos.....	35
4 CAPÍTULO IV: PRESENTACION DE RESULTADOS.....	36
4.1 Estadísticos descriptivos.....	36
4.1.1 Variable: Modelos de trabajo.....	36
4.2 Contrastación de la hipótesis.....	42
4.2.1 Contrastación de la hipótesis general.....	42

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica	43
5 CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	48
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES.....	52
FUENTES DE INFORMACION.....	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Matriz de Operacionalización de variables	28
Tabla 2:	Escala Interválica de medición	33
Tabla 3:	Resultados de la prueba de signo con Wilcoxon de la variable Modelos de Trabajo	34
Tabla 4:	Nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	36
Tabla 5:	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	38
Tabla 6:	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	39
Tabla 7:	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	41
Tabla 8:	Variable: Modelos de Trabajo	42
Tabla 9:	Dimensión: Enseñanza Presencial.	44
Tabla 10:	Dimensión: Enseñanza Remota	45
Tabla 11:	Dimensión: Enseñanza Mixta	46
Tabla 12:	Enfoques de la Gestión Educativa	88

Tabla 13:	Planificación.	88
Tabla 14:	Mediación	89
Tabla 15:	Evaluación	90
Tabla 16:	Presupuesto de la Investigación.	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	37
Figura 2	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	38
Figura 3	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	40
Figura 4	Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao..	41
Figura 5	Enfoques de la Gestión Educativa	88
Figura 6	Planificación	89
Figura 7	Mediación	89
Figura 8	Evaluación	90

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

La presente investigación fue de tipo cuasi experimental, desarrollada con una población de 30 docentes de la institución educativa Discovery World del Callao. Las variables analizadas fueron modelos de trabajo y enfoques de la gestión educativa. En la investigación se formularon una hipótesis general y tres hipótesis específicas.

Se confirmó la hipótesis general que el enfoque de la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

. Se confirmaron dos de las tres hipótesis específicas. Estos resultados dejaron abiertas las discusiones para posteriores investigaciones científicas.

El estudio concluyó que la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, la cual corroboró el nivel de significancia en las dimensiones propuestas.

Palabras clave: modelos de trabajo, gestión educativa, modelo presencial, modelo remoto y modelo mixto.

**EDUCATIONAL MANAGEMENT APPROACH FOR THE WORKING MODELS OF THE
TEACHERS OF THE DISCOVERY WORLD EDUCATIONAL INSTITUTION, CALLAO**

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish to what extent the educational management approach influences the work models of the teachers of the Discovery World educational institution, Callao.

This research was quasi-experimental, developed with a population of 30 teachers from the Discovery World educational institution in Callao. The variables analyzed were work models and educational management approaches. In the investigation, a general hypothesis and three specific hypotheses were formulated.

The general hypothesis that the educational management approach significantly influences the work models of the teachers of the educational institution Discovery World, Callao, was confirmed.

Two of the three specific hypotheses were confirmed. These results left open discussions for further scientific research.

The study concluded that educational management significantly influences the work models of teachers at the Discovery World educational institution, Callao.

The Wilcoxon signed-rank test was used, which corroborated the level of significance in the proposed dimensions.

Keywords: work models, educational management, face-to-face model, remote model and mixed model.

INTRODUCCIÓN

Al iniciar el año escolar 2020 nadie podía proveer que las instituciones educativas estarían frente a uno de los cambios en la gestión escolar más radicales, como jamás se había visto en el Perú ni en el mundo. La paralización súbita de clases que se aplicó en casi todo el planeta como efecto directo de la cuarentena por causa del COVID 19, la cual generó estrés colectivo tanto a padres como personal docente y directivos ha hecho que se deba replantear la forma de cómo gestionar la escuela desde otra perspectiva.

Hernandez, J. (2020) afirma: “La gestión del sistema educativo y de las instituciones, independientemente del nivel educativo de que se trate, sobre todo en momentos de estabilidad dista mucho de la gestión en tiempos de inestabilidad o incertidumbre, que puede derivar en el caos o nuevos aprendizajes y oportunidades para todos los involucrados. Por ello, la previsión, un plan de trabajo o protocolos de actuación, siempre resultan indispensables para su conducción, porque es una forma de otorgarle «dirección», de «guiar u orientar» para llegar a buen puerto o disminuir los impactos a corto, mediano y largo plazo.” (p. 38).

Bajo esta perspectiva se debe abordar la gestión educativa escolar de los colegios privados desde un punto de vista crítico y reflexivo. Analizar el modo y la forma como las instituciones educativas privadas deben abordar la nueva realidad educativa partiendo de la experiencia dejada por el COVID 19 y proyectando esta situación a futuros desastres y situaciones de emergencia que se podría enfrentar en el futuro.

Las características de este fenómeno obligan a la gestión educativa a reformular una educación cuyo centro de atención sea el desarrollo de las competencias fundamentales que toda persona necesita para ser feliz, dejando en segundo plano la centralidad de los contenidos curriculares.

La pandemia actual nos ofrece la oportunidad de repensar la escuela y los sentidos de la educación desde otra perspectiva, analizando desde los diferentes modelos de trabajo y extrayendo lo mejor de cada uno de estos modelos con el fin de adecuar a la gestión educativa institucional a situaciones similares que el futuro no enfrentará.

La investigación parte de un paralelismo entre la gestión educativa privada anterior a la pandemia con la actual, ofreciendo una propuesta de modelo de gestión institucional privada para el Callao, analizando el problema desde tres perspectivas centrales en la gestión educativa escolar: la planificación, la mediación y la evaluación.

De lo expuesto se puede formular el siguiente problema general : ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao?

En este mismo sentido se pueden formular los siguientes problemas específicos:

¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao? ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo presencial de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao? ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo mixto con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao?

El objetivo de la investigación es determinar en qué medida enfoque de la gestión educativa influye en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao; Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo presencial de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao; Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo mixto de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao

La investigación será de suma importancia pues en su relevancia social busca optimizar y mejorar la calidad educativa de los estudiantes mediante una correcta y eficiente gestión educativa que contribuirá en la formación de ciudadanos que sean agentes de cambios y tomen decisiones que coadyuvará en formar una sociedad más justa y humana.

En un contexto de emergencia será necesario que la gestión educativa adquiriera nuevas características que la hagan más eficiente, innovadora, flexible y adaptativa a la realidad del educando, realidad que es diferente de acuerdo al contexto socioeconómico donde se desenvuelve. Bajo este punto de vista, la relevancia práctica de la investigación contribuirá tanto en el enfoque educativo como en el de la gestión educativa en determinar los nuevos modelos de trabajo que deberá aplicar la gestión educativa privada escolar en casos de emergencias colectivas como la pandemia del COVID 19.

Al mismo tiempo la investigación tendrá un aporte teórico al reformular el concepto de gestión educativa escolar en las variables de planificación, medición y evaluación. En este sentido la planificación deberá ser entendida como una variable cuya misión será diseñar y articular

competencias de aprendizaje que requieren los alumnos sobre la base de sus características, demandas de su propia realidad, intereses y potencialidades individuales.

Por otro lado la medición deberá ser conceptualizada como el sistema de interacción efectivo entre educador y educando cuyo fin se orientará al desarrollo de competencias.

Adicionalmente, la evaluación deberá ser considerada como aquella variable que implica un sistema que evidencia, retroalimentación y toma decisiones frente a situaciones desafiantes, reales o simuladas con el fin de evidenciar la aplicación de las competencias de los estudiantes en su propia realidad.

Finalmente, la investigación tendrá una implicancia metodológica en el sentido que todas las herramientas para el recojo de datos pueden ser utilizadas para otras investigaciones posteriores.

Esta investigación es viable ya que cuenta con los recursos necesarios para su desarrollo, tiene los recursos de tiempo ya que laboro como director en una institución privada de la provincia del Callao y puedo disponer del tiempo necesario para realizarla, cuenta con los recursos económicos que serán financiados por el investigador y de ser necesario la institución apoyará con más recursos, y tengo a disposición la información necesaria, recursos materiales y humanos que facilitaran esta investigación.

Dentro de las limitaciones más importantes se encuentran los problemas de accesibilidad a personas, cuidado y precaución debido a que nos encontramos en pandemia, además de los cambios y variaciones de horarios debido al cargo laboral de director.

La población de la presenta investigación estuvo conformado por 30 docentes de la institución educativa Discovery World del Callao. Para la cual se ha utilizado un diseño metodológico cuasi experimental y se ha trabajado con la totalidad de la población.

La tesis está conformada por los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se describe el marco teórico de la investigación, donde se presenta investigaciones nacionales e internacionales de características similares, además de los fundamentos teóricos de la investigación, términos básicos y sus definiciones conceptuales y operacionales.

En el capítulo II, se definen las formulaciones de las hipótesis y de las variables, al mismo tiempo se presenta el cuadro de operacionalización de estas.

En el capítulo III se define el diseño metodológico de la investigación. Se expone la metodología, el diseño utilizado en el estudio, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de investigación y el procesamiento de datos.

El capítulo IV, Se presentan los resultados, el análisis de los hallazgos y el contraste de las hipótesis, así como su nivel de confianza. El capítulo V, se e analizan, comparan e interpretan los resultados.

Finalmente se presentan las recomendaciones más pertinentes extraídas de la investigación, se puntualizan las referencias bibliográficas, los anexos y apéndices que se utilizaron en el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1.- Antecedentes De La Investigación

Harris (2020) en su tesis *Implementing Innovative Technology to Support K-12 Public School Learning During COVID19* que fue realizada en la Universidad de California (UCLA) con el fin de medir las percepciones sobre la implementación de tecnología innovadora durante una crisis del COVID 19. Para lo cual, la tesis desarrollo un alcance descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo que comprendió la técnica de encuestas y la de evaluación para la recolección de datos, en una muestra de 10620 alumnos.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados permitieron concluir que el aprendizaje colaborativo guiado y no guiado a corto plazo logró oportunidades de desarrollo profesional que demuestran que la aplicación de tecnología innovadora en los entornos y situaciones de aprendizaje son prometedoras.

Bailey (2020) en su investigación *Learning from Experience in the Midst of COVID-19: Benefits, Challenges, and Strategies in Online Teaching*, que fue desarrollada en Konkuk University de Corea del Sur, con el fin de analizar la relación entre la experiencia de enseñanza del inglés como lengua extranjera en línea y el inglés en línea y analizar las diferencias más significativas en las expectativas entre los docentes con al menos dos años de experiencia en la enseñanza en línea y aquellos sin enseñanza experiencia en enseñanza

en línea. Para lo cual, la presente tesis cumplió un alcance descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo que comprendió técnicas de recolección de datos en una muestra de 43 personas.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados permitieron concluir que los educadores deben desarrollar planes de contingencia de aprendizaje en línea para mitigar cualquier desafío educativo anticipado. Cuando se regrese a la modalidad presencial, los docentes deben considerar la integración de actividades de aprendizaje en el aula para apoyar y complementar las lecciones regulares. Al mismo tiempo tener un componente en línea en una clase tradicional presencial debería hacer la transición para que el aprendizaje en línea sea más exitoso si es necesario para otra crisis futura.

Hyseni (2020) en su investigación *The impact of COVID-19 on education and on the well-being of teachers, parents, and students: Challenges related to remote (online) learning and opportunities for advancing the quality of education*, la cual fue desarrollada en la Universidad de Pristina en Kosovo, con el fin de explorar y describir las preocupaciones de estudiantes, padres y docentes sobre las circunstancias provocadas por el aislamiento social y las perspectivas de profesores y padres en relación con el aprendizaje a distancia o en línea. Por ende la tesis cumplió un alcance descriptivo bajo un enfoque cualitativo que comprendió técnicas de recolección de datos de una muestra de 13 padres y 11 docentes.

El procesamiento y análisis de datos recolectados permitieron concluir que pesar de los cambios y preocupaciones declarados por la COVID 19, la implementación temprana del aprendizaje remoto y en línea ha tenido un impacto positivo durante este periodo y ha mantenido a los estudiantes comprometidos y el aislamiento en el hogar ha sido considerado valioso e influyente para elevar el nivel de calidad y productividad entre los miembros de la familia

Lara (2014) en su tesis *Cognición distribuida y trabajo colaborativo en contextos Blended Learning* que fue realizada en la Universidad Autónoma de Manizales con el fin de

describir aspectos relativos a la relación entre Cognición Distribuida y Trabajo Colaborativo en contextos de enseñanza Blended Learning entre los estudiantes de filosofía de Décimo grado del Colegio San Luis Gonzaga. Para lo cual, el estudio cumplió un alcance descriptivo, bajo un enfoque cualitativo que comprendió la técnica de encuestas y la de evaluación para la recolección de datos, en una muestra de alumnos del décimo grado del Colegio San Luis Gonzaga

El procesamiento y análisis de los datos recolectados permitieron concluir que en este caso el contexto de enseñanza aprendizaje mezclado no es de carácter unidireccional, dado que los estudiantes no solamente implementan la herramienta y participan a través de ella en las actividades indicadas por los educadores, sino que son ellos a su vez quienes proponen herramientas de interacción alternativas que favorecen procesos de colaboración.

Lau (2020) en su tesis *Modelo de gestión virtual para mejorar el proceso de acompañamiento en la unidad de gestión educativa local de Lambayeque* que fue desarrollada en la Universidad César Vallejo con el fin principal de presentar un modelo de gestión virtual con el propósito de optimizar el proceso de acompañamiento en la unidad de gestión educativa local de Lambayeque. Para lo cual, la tesis cumplió un alcance descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo que comprendió la técnica de encuestas y la de evaluación para la recolección de datos, en una muestra de 37 docentes.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados permitieron concluir que el Modelo de Gestión Virtual mejoraron los resultados propuestos y el sistema aplicado empíricamente ha logrado mejorar el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Flores (2020) en su tesis *Aproximaciones sobre educación virtual ante medidas de aislamiento social por COVID-19 en la EESPP Emilia Barcia Boniffatti, Lima 2020* que fue desarrollada en la Universidad César Vallejo con el objetivo principal ha sido indagar las

vinculaciones del personal docente y administrativo de la EESPP Emilia Barcia Boniffatti de Lima, respecto a la educación virtual ante la situación de aislamiento social provocada por la pandemia del COVID-19. La investigación cumplió un alcance descriptivo, bajo enfoque cualitativo, bajo la cual el estudio se encaminó al análisis de los fenómenos. El método utilizado fue la etnografía virtual en educación y se aplicaron técnicas de observación de los participantes, entrevistas y el análisis documental. se tuvo una muestra de 12 participantes.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados se concluyó que tanto el personal directivo, personal docente y alumnado encaraban una realidad diferente frente un nuevo modelo de gestión, enseñanza, y aprendizaje mediante el uso de la virtualidad. Este modelo logro generar aprendizajes en la práctica y gestión del personal directivo. En el personal docente y estudiantes se obtuvo un resultado positivo los cuales se tradujeron en optimizar un aprendizaje más cooperativo y autónomo.

Yumpo y Damian (2018) en su tesis *Plataforma virtual educativa para mejorar la gestión tecnológica del docente en la Institución Educativa Inicial N° 030 Chiclayo*. que fue realizada en la Universidad César Vallejo con el fin de presentar un modelo de trabajo a través de una plataforma virtual educativa basada en las tics para mejorar la gestión tecnológica del docente en la Institución Educativa N° 030 Victoria Silva De Dall'orso - Chiclayo 2018. Para ello, la investigación se basó en una análisis propositivo bajo un enfoque cuantitativo que comprendió la técnica de encuestas y la de evaluación para la recolección de datos, en una muestra de 18 docentes.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados pudieron determinar que la mayoría del personal docente presentaban poco o nulo conocimiento y dominio de la plataforma educativa virtual, la cual se sustenta en las TIC's. Concluyó al mismo tiempo que este resultado se debía a la poca capacitación y poco acercamiento de los docentes a las tecnologías educativas.

Lopez y Ortiza (2018) en su tesis *Uso de entornos virtuales de aprendizaje para la mejora del rendimiento académico en estudiantes de quinto grado en la institución educativa pozo nutrias 2* que fue desarrollada en la Universidad Norbert Wiener con el fin de determinar una correlación entre la utilización de entornos virtuales de aprendizaje y la optimización y mejoramiento del rendimiento académico en los alumnos de Quinto grado de nivel secundaria de la Institución Educativa Pozo Nutrias 2 del Municipio de El Carmen de Chucurí.

Para ello, la investigación realizó un análisis descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo que comprendió la técnica de encuestas y la de evaluación para la recolección de datos, bajo un muestreo de 30 estudiantes.

El procesamiento y análisis de los datos recolectados concluyeron que los alumnos evidenciaron, a partir del uso de herramientas virtuales que se aplicaron en el proceso de aprendizaje, mejoró sustancialmente el rendimiento académico de los alumnos de quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Pozo Nutrias 2.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1. Enfoque De Gestión Educativa

Corriente Educativa.

Navarro (2020) menciona que: “El estudiante busca por sí mismo el conocimiento aplicando el método investigativo” (p. 2) a través de la educación virtual debido a que es un sistema que guía el interés del propio alumno y complementa su experiencia mediante la construcción de su propio aprendizaje significativo otorgándole un papel protagónico en el central en el proceso de enseñanza- aprendizaje y pudiendo aplicar estos mismos a contextos sociales y reales.

La presente investigación tiene como fundamento teórico el constructivismo, el cual es el paradigma educativo que se adapta eficazmente a los modelos de trabajo remoto a nivel escolar. Este paradigma cuyo fundamento teórico se sustenta en teorías como el Aprendizaje Significativo de Ausubel y el Aprendizaje por Descubrimiento de Brunner. bajo esta óptica el alumno construye su propio conocimiento a través de la información que recibe y a partir de aquí se involucra en las soluciones de problemas y en el aporte de ideas nuevas y creativas.

1.2.2. Gestión Educativa

Definición De Gestión Educativa.

Botero (2007) conceptualiza a la Gestión educativa como la investigación y análisis de la organización en el ámbito educativo, además menciona que, aunque esté influenciada por la administración y la gestión, ésta se convierte en un soporte para la misma. La gestión educativa es multidisciplinaria recibiendo aportes de la psicología, sociología, filosofía y demás ciencias.

La presente investigación se ajusta esta perspectiva en el sentido de considerar a la Gestión educativa como el proceso enriquecedor cuyo fin es la formación integral del ciudadano con visión crítica y con capacidades de autoaprendizaje.

Relación De La Gestión Educativa Con La Gestión Del Conocimiento.

Minakata (2009) menciona que la gestión educativa de las instituciones escolares está en permanente cambio debido a las dinámicas y cambios sociales del entorno, por lo que es menester de las escuelas el generar entornos donde las capacidades de potencializar, utilizar y aplicar conocimientos estén directamente vinculadas a las capacidades de los estudiantes de aprender de manera continua, colaborativa y flexible, bajo diferentes entornos de aprendizaje.

Bajo esta perspectiva la gestión educativa debe relacionarse directamente con la gestión del conocimiento que generen entornos educativos donde el alumno pueda utilizar los contenidos y transformarlos en conocimientos. Los entornos virtuales y remotos generan espacios donde el alumno puede aprender de forma flexible, continua y colaborativa dando como resultado un aprendizaje significativo.

Evolución De La Gestión Educativa Escolar.

La gestión educativa escolar es una disciplina relativamente nueva en comparación con otras ciencias sobre todo con la Administración empresarial. La Gestión de empresas tiene su origen con Henri Fayol hacia el siglo XIX y a partir de ese hito histórico ha sufrido una transformación y desarrollo orientando su quehacer a la eficiencia de las organizaciones.

Es a partir de la década del 70 del anterior siglo que surge la Gestión Educativa, como menciona Correa (2009) es la Administración Educativa la cual nace inicialmente en Inglaterra bajo el nombre de Dirección Educativa y posteriormente, en los Estados Unidos y Australia como Administración Educativa. Esta última, es la disciplina que se especializa en la gestión de las organizaciones educativas, buscando transformar la escuela en una institución planificada, organizada y controlada con el fin de lograr eficientemente sus metas y objetivos.

En la actualidad la gestión educativa se orienta a una gestión de calidad que responda a los constantes cambios del entorno social. Delanoy (1998) menciona que las instituciones educativas deben ser organizaciones que deben responder a los grandes cambios tecnológicos, sociales, globales, políticos y del conocimiento buscando siempre descentralizar, modernizar y democratizar el aprendizaje.

El mundo actual responde a una emergencia sanitaria jamás vivida en la historia de la humanidad, para lo cual las instituciones educativas deben reformular sus modelos de gestión con el objetivo de lograr eficiencia en los sistemas educativos de sus alumnos. La

adaptabilidad a los nuevos cambios es la estrategia adecuada a la gestión contemporánea de las instituciones educativas escolares.

Características.

Innovación

Jewitt, Xambo y Price (2015) menciona que la innovación es la forma de cómo encontrar nuevas formas de hacer las cosas. por lo que la Innovación en la gestión educativa busca mejorar permanentemente la calidad educativa de los estudiantes, al mismo tiempo orienta el aprendizaje de los alumnos y apoya los esfuerzos de los docentes; para lo cual es trascendental crear una cultura de innovación y cambio dentro de las organizaciones educativas, cuya práctica sea permanente e inclusiva.

Del mismo modo Kendall (2015) menciona que la innovación se tangibiliza a través de nuevos procedimientos y procesos de trabajo dentro de las organizaciones, que al mismo tiempo ayudan a mejorar los modelos educativos en las instituciones educativas; al mismo tiempo a lo largo de los años descubrieron que el aprendizaje mejora en un entorno interactivo. en este sentido el estímulo de la innovación en la gestión educativa es trascendental. difundir buenas prácticas docentes, manejar el cambio organizacional, difundir experiencias exitosas entre otras va incentivar la innovación en las instituciones educativas.

Flexibilidad

Wright y Snell (1998) mencionan que, en un entorno cambiante e impredecible, la flexibilidad en las organizaciones se convierte en una característica importante debido a que recupera el ajuste, impulsando el desarrollo de un abanico de competencias capaces de participar en una extensa variedad de comportamientos.

En este sentido la flexibilidad en la gestión educativa ayuda a optimizar los resultados bajo entornos impredecibles como una emergencia sanitaria u otra situación de cambio

social. Esta flexibilidad acomoda las estructuras orgánicas y reorienta las estrategias organizacionales educativas con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

Calidad

La calidad debe ser entendida dentro del contexto de las instituciones educativas como Coloma (2018) “la restitución del deseo de saber, que ha sido suplantado por la necesidad de producir” (p.74). La Calidad en la educación es una característica sustancial no solo en el sentido de la búsqueda de la eficiencia organizacional sino sobre todo de crear una cultura institucional que favorezca al docente y todos los miembros de la institución en la búsqueda de la excelencia educativa; el mejoramiento continuo y la retroalimentación eficaz, siempre en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Se debe distinguir que existe una gran diferencia de la concepción de la calidad que siguen las empresas con la concepción de calidad de las instituciones educativas. La Calidad en las instituciones educativas centra su foco de atención en el trabajo bien realizado, la permanente mejora, el trabajo en equipo, el sistema de comunicación y participación y el control y la prevención de errores, con el fin de lograr procesos de enseñanza-aprendizaje más efectivos en función del bienestar de los educandos.

Enfoques

La Planificación

La Planificación educativa es el proceso sinérgico donde se establecen los objetivos medibles y alcanzables de una institución y se establece la estrategia y el control para alcanzarlas. Según Mintzberg y Brian (1993) la planificación orienta a una empresa para los cambios predecibles como los impredecibles y son estas decisiones las que moldean las verdades metas de la organización.

La planificación educativa modifica su estrategia en función de los cambios del entorno de la sociedad. Durante la presente pandemia la planificación ha de ser reestructurada en función a los nuevos modelos de trabajo remoto. al mismo tiempo.

Bajo esta misma perspectiva Planificar implica contextualizar la enseñanza a nuevos escenarios y organizar situaciones significativas que provoquen aprendizajes y que los mismo se articulen con otros tipos de saberes para crear aprendizajes complejos, prácticos e integrales.

La Mediación

Hamamrad (2016) menciona que:

“Teachers can mediate learning in the classroom and help learners learn better by interacting with them. He/she can facilitate interactions among students by producing interactive tasks and activities and encouraging learners to involve in group and pair work. Moreover, she/he can create an interactive, unstressed environment which motivates learning and promotes participation“
(p. 69).

El enfoque de mediación bajo modalidad remota actúa de manera directa con el estudiante. el docente influye e interactúa de manera intencional con el fin de construir un aprendizaje significativo basándose en el estilo de aprendizaje del alumno y en la realidad de su entorno social.

Bajo este enfoque, es posible a nivel de aula e institucionalmente realizar modificaciones a la planeación en base de los resultados de la evaluación, con el fin de responder pertinentemente a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en función a los lineamientos curriculares.

La Evaluación

CAMPOS (2020) menciona que *“la evaluación se presenta como una moneda de dos caras, que refleja, tanto el desempeño como educador, como los aprendizajes de los estudiantes, siendo un elemento que nos expone y nos visibiliza”*.

La evaluación no solo implica la recopilación sistemática de la información de los aprendizajes de los estudiantes, sino que abarca no solo el quehacer de los estudiantes sino también la mediación y la práctica pedagógica. Entender el sentido de la evaluación educativa no solo es definirla como una emisión de un juicio, sino el crear una cultura de mejoramiento continuo tanto en estudiantes, docentes y personal institucional, es superar una rúbrica de evaluación y concentrarnos en las necesidades reales de nuestros estudiantes.

Las estrategias evaluativas de los aprendizajes se deberán ajustar al modelo de enseñanza que se esté aplicando. En un modelo remoto las evidencias de aprendizaje están directamente vinculadas a la metacognición por parte del discente de su proceso de aprendizaje, la misma que se podrá concretar en un producto o tarea; mientras que en un modelo presencial la evaluación está vinculada más al control y la retroalimentación directa con los estudiantes.

1.2.3. Los Modelos De Trabajo

1.2.3.1. Definición De Modelo De Trabajo.

Definimos Modelo de Trabajo como el proceso organizativo y curricular para responder a las necesidades de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. El modelo de trabajo se sustenta en el modelo educativo de la institución y al mismo, está directamente vinculada la modalidad educativa.

1.2.4. Características De Los Modelos De Trabajo

Según Duart y Sangrá (2004: 263–266), los conocimientos se convierten en precarios y transitorios cada vez más pronto, haciendo que el método tradicional de enseñanza no sea el más propicio ni válido. Para estos autores el reto se encuentra en enfrentar el futuro

utilizando todo el potencial de las Tecnologías de la información con el fin de vincular los entornos virtuales con el alumno, sin la necesidad de coincidir en tiempo ni espacio, estableciendo un modelo pedagógico más eficiente y enriquecedor.

Fardoun (2020) analiza los procesos de enseñanza - aprendizaje en tiempo de pandemia donde se presenta un modelo de evaluación de ámbito Iberoamericano. Este plan de evaluación se estructura en tres ámbitos: Tecnológico, Metodológico y de gestión. En el ámbito tecnológico encontramos los componentes de accesibilidad del estudiante, así como las herramientas tecnológicas; en el ámbito metodológico, los autores centran su análisis en tres componentes: el vínculo entre docente y alumno, el contenido y la actividad. finalmente, en el tercer ámbito que es la gestión se analiza las estrategias necesarias para que los procesos anteriores sean efectivos.

De acuerdo a esta investigación debe afirmarse que, dentro de los modelos de trabajo educativo en tiempos de pandemia o emergencias, bajo un sistema de educación remota, el ámbito metodológico se debe centrarse en tres aspectos: el contenido que está directamente relacionado con la planificación curricular, el vínculo entre docente y alumno que está directamente relacionado a la mediación educativa y finalmente la actividad que está relacionado con la evaluación educativa.

1.2.4.1. Los Modelos De Trabajo.

1.2.4.1.1. Modelo de Enseñanza Presencial.

Como menciona Martinez (2020)

La educación presencial [...] ha constituido la base de la transmisión de conocimiento durante siglos, fundamentalmente aporta el hecho enriquecedor del contacto socializador, de la expresión corporal de sensaciones, anhelos y emociones, imposibles de emular a distancia. (p. 112)

En este sentido la educación presencial por su importancia socializadora ha constituido el principal modelo de enseñanza universal dentro de las instituciones educativas. La interacción humana y directa entre las personas ha establecido el medio para lograr procesos de enseñanza-aprendizaje pertinentes y efectivos.

El modelo presencial está compuesto de un sistema cuyos elementos son: El estudiante, el docente; el contenido; el método educativo; la estrategia, la gestión y el medio. Estos elementos han permanecido casi inalterables al transcurso de los siglos; por lo que bajo el contexto social actual se ha constituido en un modelo que no se ajusta adecuadamente a los requerimientos y necesidades educativas actuales de permanente e imprevisibles cambios.

1.2.4.1.2. Modelo De Enseñanza Remota.

La enseñanza remota es un modelo de enseñanza basada en la educación virtual, la educación remota es altamente adaptativa cuya funcionalidad es eficiente en situaciones de emergencias. El modelo de enseñanza remota centra su carácter estratégico en que la activa, directa y dinámica participación de docentes y estudiantes en los procesos de enseñanza - aprendizaje; al mismo tiempo este modelo centra su carácter operativo en dos componentes:

a. Comunicación Asincrónica: donde se establecen tiempos para la reflexión y análisis, se establecen proyectos y tareas, establecen redes de comunicación interna y este tipo de comunicación es perdurable en el tiempo.

b. Comunicación Sincrónica: donde se fortalece el contacto directo entre los miembros de un aula o comunidad, se establecen tareas, se promueve el intercambio de ideas y el debate, se presentan los temas a discutir y analizar y este tipo de comunicación se realiza en tiempo real.

Como menciona Pastrán Y Otros (2020) Los principales beneficios de la modelo de enseñanza remota en situaciones de emergencias como la del COVID 19 son: el

fortalecimiento de competencias comunicativas, la autonomía de los alumnos en su proceso de aprendizaje, el impulso del aprendizaje colaborativo entre educandos, la transformación más dinámica e interactiva de los roles docentes - discente y la promoción del desarrollo de la innovación y creatividad tanto a los docentes como alumnos.

El modelo de educación remota no deja ser menos eficaz que el modelo presencial, es menester de la gestión educativa institucional el preparar tanto las condiciones estratégicas como operativas para el adecuado funcionamiento de esta forma de enseñanza. La enseñanza remota utiliza recursos pedagógicos que la educación presencial muchas veces prescinde y estos al mismo tiempo se transforman en su verdadera fortaleza.

1.2.4.1.3. Modelo De Enseñanza Mixta.

El modelo de enseñanza mixta conjuga los elementos positivos de los modelos presencial y remota, al utilizar recursos y estrategias de ambos modelos. Bajo una situación como la actual, el modelo de enseñanza mixta se presenta como una opción viable y eficiente para los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula.

Carranza (2017) menciona que el modelo de enseñanza mixta ayuda a desarrollar la comprensión del estudiante y al ser autogestivos los estudiantes logran desarrollar capacidades de entender los conocimientos adquiridos y relacionarlos con lo que están aprendiendo; en el caso de los docentes reconocen la complementariedad y por ende implica la necesidad de reforzar los aprendizajes de manera presencial.

El modelo mixto optimiza la enseñanza de los alumnos, utiliza herramientas digitales y es más acorde con las necesidades futuras de los estudiantes. Este modelo es eficaz debido a que tiene los beneficios de los otros modelos ya mencionados; más es menester que la plana docente institucional debe estar capacitada eficientemente en todos los recursos digitales de este modelo.

1.3 Definición De Términos

1. COVID 19

Ena (2020) define al COVID 19 como

“una familia de virus que generalmente causan infecciones leves del tracto respiratorio superior, pero las mutaciones en las proteínas de la superficie del virus pueden conducir a infecciones graves del tracto respiratorio inferior, como el Síndrome Respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV) y el Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV). Actualmente, una nueva versión de un coronavirus está causando epidemias de enfermedades graves y muerte en humanos. Como se ha demostrado para otras epidemias virales, esta es otra zoonosis, infecciones transmitidas de animales a personas.” (p. 115)

Por lo tanto, se puede definir al COVID 19 como una familia de virus que genera un síndrome respiratorio la cual ha causado una pandemia a nivel global y ha puesto en emergencia sanitaria a casi la totalidad de países del mundo.

2. Enfoque

Bolstad (2011) define el enfoque como:

“The focus on learning to be foregrounds the development of learners’ dispositions, capacities or competencies to deal with new situations and environments, including those with high degrees of complexity, fluidity and uncertainty.” (p. 6)

Por lo tanto, definimos enfoque como procesos que orientan las prácticas de enseñanza y determinan propósitos educativos. Sus componentes operan juntos y se

retroalimentan permanentemente teniendo como fin alcanzar el desarrollo de competencias en los estudiantes.

3. Enseñanza Mixta

Mortis (2015) define:

“aprendizaje mixto o enseñanza semipresencial, que incorpora espacios presenciales o de enseñanza tradicional con apoyo en las TIC. [...]La modalidad mixta responde a una sociedad continuamente cambiante, para la que se necesitan [...] que ofrezcan programas educativos que permitan aumentar la cobertura, pero sin demeritar la calidad del aprendizaje. “ (p.73)

Por lo tanto, definimos a la enseñanza mixta como el sistema de educación híbrido que utiliza recursos, herramientas y estrategias tanto del modelo presencial como del modelo remoto. tiene como objetivo mejorar el proceso educativo y buscar la excelencia en situaciones donde la presencialidad no sea pertinente y los sistemas remotos sean poco accesibles, como una situación de emergencia.

4. Enseñanza Presencial

Se define a la enseñanza presencial como aquella: “...en que el profesor, cara a cara con el estudiante, dirige su aprendizaje. En su función más tradicional, explica, aclara, comunica ideas y experiencias.” García (2007, p.3)

Por lo tanto, definimos a la enseñanza presencial como el sistema de educación tradicional donde es necesario la asistencia física del estudiante en el aula y donde el aprendizaje es dirigido a través de un docente, quien cumple el rol de aclarar contenidos, transmitir ideas y experiencias, buscando el logro de competencias en sus estudiantes.

5. Enseñanza Remota

Mohammed (2020) define la enseñanza remota como aquel sistema que busca potencializar el uso de las herramientas digitales para impartir un plan de estudios normalmente como se realizaría de manera física; a través de cursos híbridos o combinados con el fin de lograr una educación de calidad en momentos de urgencia o temporales.

Por lo tanto, definimos a la enseñanza remota como la enseñanza virtual de forma sincrónica y asincrónica que tiene como fin el logro de las competencias educativas en los estudiantes. Bajo la experiencia del COVID19, este tipo de enseñanza representa el punto de partida para reformular metodologías y sistemas, a medida que aparezcan emergencias, necesidades y limitaciones de recursos en el futuro.

6. Evaluación

Mora (2004) define que:

“La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones” (p.2).

Por lo tanto, se define Evaluación como el proceso sistemático y permanente de análisis, valoración y retroalimentación de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de redefinir las acciones pertinente para la mejora de la práctica pedagógica.

7. Excelencia

Lopez-Velez (2018) define:

“La excelencia en la educación se define por estar centrada en alcanzar los más altos niveles de desarrollo de cada alumna y alumno para que puedan participar como ciudadanas y ciudadanos con plenos derechos y deberes. La educación debe para ello cumplir con tres funciones: preparación para el futuro, preparar en las competencias que van a ser necesarias para ser personas ciudadanas en el futuro; rescate de la base cultural del pasado, que haga al alumnado conocedor de aquellos saberes, valores y cultura que nos sustentan, y que les permitirá proyectarse en el futuro; preparación para vivir el presente, que se reconozcan sus necesidades y demandas actuales y que se les aporte con las herramientas para vivir su vida plenamente en el momento que les toca vivir” (p.6).

Por lo tanto, definimos excelencia en educación como el proceso gradual de mejoramiento integral con el fin de alcanzar las competencias en los estudiantes al mismo tiempo de respetar tanto el ritmo y diversidad de cada persona como de desarrollar competencias y capacidades diversas teniendo como horizonte el pleno desarrollo del alumno.

8. Gestión Educativa

Rico (2016) define la gestión educativa como :

“un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (p.57).

Por lo tanto, definimos como el sistema que involucra los procesos de la planificación, la organización, la dirección y el control con el fin de lograr los objetivos educativos. Se debe tener claro que la educación tiene como fin a la persona y se gestiona en función de sus necesidades reales.

9. Gestión del Conocimiento

Bustello-Ruesta (2001) define a la gestión del conocimiento como:

“todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos” (p. 26).

Por lo tanto la Gestión del conocimiento como el sistema orientado al desarrollo intencionado de una competencia de las personas y la organización, es decir, es un sistema sinérgico donde los miembros de una institución educativa, a través de las TICs y la capacidad innovadora potencializan y optimizan los procesos educativos para institucionalizarse en beneficio de los estudiantes.

10. Mediación

MINEDU (2019) define a la mediación :

“el proceso de interacción efectiva entre docente y estudiante, el cual responde a propósitos de aprendizaje específicos orientados al desarrollo de competencias. El docente es mediador social, cultural, pedagógico en tanto transmite valores sociales, culturales, intencionalidades pedagógicas y visiones del mundo sobre los que se proyecta, ejerciendo una función social más allá del aula y la institución educativa” (p. 17).

Por lo tanto, la mediación se define como el proceso de interacción consciente, directa e intencional docente - estudiante la cual responde a la búsqueda del propósito pedagógico, respetando el estilo, ritmo y contexto real del estudiante.

11. Modelo de Trabajo

Vasquez (2012) define al Modelo como:

“La representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, es también un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía” (p. 160).

Por lo tanto definimos Modelo de Trabajo como el sistema en que se concibe que ha de desarrollarse el propio proceso educativo a partir de la cual es posible determinar los recursos, metodologías, propósitos, contenidos y evaluación que serán considerados durante las situaciones de enseñanza - aprendizaje.

12. Planificación

Carriazo (2020) define a la Planificación como aquella que :

“se encarga de delimitar los fines, objetivos y metas de la educación. Este tipo de planeación permite definir qué hacer, como hacerlo y qué recursos y estrategias se emplean en la consecución de tal fin. La planificación permite prever los elementos necesarios e indispensables en el quehacer educativo” (p. 88).

Por lo tanto definimos a la planificación como aquel enfoque dentro de la gestión educativa cuyas tareas es investigar, desarrollar, implementar y promover estrategias, políticas , programas y reformas dentro de las organizaciones educativas.

13. Proceso de Enseñanza - Aprendizaje

Meneses (2007) define que el proceso de enseñanza no puede desvincularse del proceso de aprendizaje definiendo a éste como:

“sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 1990:23). “(p. 32)

Por lo tanto, definimos el proceso de enseñanza - aprendizaje como el sistema de acciones educativas que conducen al aprendizaje de los estudiantes, la cual implica por parte del docente, la responsabilidad y el compromiso de buscar las estrategias, recursos y estilos de enseñanza más adecuados que faciliten el aprendizaje en cada uno de los educandos.

CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis General

El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

2.2. Hipótesis Específicas

El enfoque de la gestión educativa en la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

El enfoque de la gestión educativa en la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

El enfoque de la gestión educativa en la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

2.3. Variables

2.3.1. Variable Independiente

MODELOS DE TRABAJO

2.3.2. Variable Dependiente

ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.4. Operacionalización De Variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Enfoques de la gestión educativa	Conjunto de procesos de la gestión educativa, en la cual está involucrada la práctica docente., con el fin de optimizar la gestión a las nuevas realidades educativas durante el COVID19.	Esta variable se medirá través de un cuestionario como instrumento, cuyas preguntas serán relacionadas a la planificación, mediación y evaluación.	Planificación	Planificación institucional	1,2,3,4
				Planificación pedagógica	5,6,7,8
				Planificación comunitaria	9,10,11
			Mediación	Estilos de enseñanza	12,13
				Estrategias Didácticas	14,15
				Recursos Didácticos	16, 17
			Evaluación	Objetivos institucionales	18,19,20,21
				Objetivos pedagógicos	22,23,24,25
				Objetivos comunitarios	26,27,28

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Modelos de Trabajo	Es el conjunto de sistemas de trabajo en la que se realiza las actividades de una institución educativa privada..	Esta variable se medirá través de un cuestionario como instrumento, cuyas preguntas serán relacionadas a la dimensión de enseñanza presencial, dimensión de enseñanza remota y dimensión de enseñanza mixta.	Enseñanza Presencial	Gestión Administrativa	1,2,3,4
				Gestión del Conocimiento	5,6,7
				Gestión de Recursos Educativos	8,9,10
			Enseñanza Remota	Gestión Administrativa	11,12,13,14
				Gestión del Conocimiento	15,16,17
				Gestión de Recursos Educativos	18,19,20
			Enseñanza Mixta	Gestión Administrativa	21,22,23,24
				Gestión del Conocimiento	25,26,27
				Gestión de Recursos Educativos	28,29,30

Elaboración propia

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLOGICO

-

3.1. Diseño De La Investigación

3.1.1. *Diseño Experimental*

Bono (2012) define a

Los diseños cuasi-experimentales, principales instrumentos de trabajo dentro del ámbito aplicado, son esquemas de investigación no aleatorios. Dado la no aleatorización, no es posible establecer de forma exacta la equivalencia inicial de los grupos, como ocurre en los diseños experimentales. Cook y Campbell (1986) consideran los cuasi-experimentos como una alternativa a los experimentos de asignación aleatoria, en aquellas situaciones sociales donde se carece de pleno control experimental. (p.2).

La presente investigación fue desarrollada bajo un diseño cuasiexperimental, debido a que se trabajará con un grupo experimental y ambos fueron previamente formados por docentes del Colegio Discovery World del Callao

Por tanto, debido a que la presente investigación analizó las mejoras sobre la gestión educativa y los modelos de trabajos aplicados de los docentes, a partir de un programa de mejora de habilidades docentes y administrativas, comprendiendo la recolección de datos en dos diferentes puntos de tiempo (pretest y postest), esta fue también de tipo longitudinal.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Sánchez Flores (2019) menciona:

La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir (esto es, que se les puede asignar un número, como por ejemplo: número de hijos, edad, peso, estatura, aceleración, masa, nivel de hemoglobina, cociente intelectual, entre otros) a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo (p. 102).

La presente investigación se ajusta a un enfoque cuantitativo, debido a que se siguió un procedimiento de pasos sistemáticos y planificados que comprendieron: La formulación de los problemas de investigación, el planteamiento de objetivos, la revisión de fuentes de información, la formulación de hipótesis, la ejecución de un trabajo de campo de manera virtual que incluirá la recolección, diseño y procesamiento estadístico de datos con el fin de obtener descripciones de la muestra y un conjunto de pruebas estadísticas que evaluaron los cambios que se dieron, con el fin de probar las hipótesis y dar respuesta a los problemas de investigación.

3.2. Población Y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por los docentes de la IEP Discovery World de la Región del Callao, quienes sumaron un total de 30 docentes.

3.2.2. Muestra

Para la muestra se ha trabajado con la totalidad de la población de la IEP Discovery World del Callao.

3.3. Técnicas Para La Recolección De Datos

La presente investigación hizo uso de la técnica de encuestas. Esta comprendió la aplicación de dos cuestionarios a los docentes de la muestra descrita, en dos tiempos definidos.

3.3.1. Descripción De Los Instrumentos

Cuestionario De Actitudes: Fue aplicado mediante la técnica de encuestas. Evaluará las actitudes de los enfoques de la gestión educativa y los modelos de trabajo que realicen los docentes durante la pandemia de Covid 19.

Se utilizó una Escala de Likert, con una puntuación individual que va de 5 a 1 de acuerdo con las siguientes respuestas, respectivamente: Totalmente de acuerdo – De acuerdo – Ni de acuerdo ni en desacuerdo – En desacuerdo– Totalmente en desacuerdo.

A las sumas directas, se les dio una valoración cualitativa de forma interválica, tal como se muestra a continuación:

Tabla 2
Escala Interválica de medición

BAJO	30-69
MEDIO	70-109
ALTO	110-150

3.3.2. Validez Y Confiabilidad De Los Instrumentos

Validez: El instrumento ha sido validado bajo el criterio científico de dos expertos calificados (2 docentes universitarios).

Confiabilidad: El nivel de confiabilidad de los datos recolectados ha sido determinado bajo la metodología de cálculo de la Prueba con signo de Wilcoxon, la cual compara el rango medio de dos muestras relacionadas (pretest y postest) determinando la existencia de diferencias entre ellas. Por lo que se utilizó la siguiente fórmula:

$$W+ = \sum Ri \text{ } zi > 0$$

Donde: $Ri = \text{Suma de valores absoluto de } zi$
 $zi = yi - xi$
 $(yi, xi) = n \text{ pares de observaciones de la muestra}$

Tabla 3

Resultados de la prueba de signo con Wilcoxon de la variable Modelos de Trabajo

Estadísticos de prueba^a

	D1 POSTEST - PRETEST	D2 POSTEST - PRETEST	D3 POSTEST - PRETEST	MODELOS DE TRABAJO PRETEST- POSTEST
Z	-2,530 ^b	-5,203 ^b	-1,732 ^b	-5,477 ^b
p-valor	0.011	0.000	0.083	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

p-valor < 0,05

3.4. Técnicas Para El Procesamiento Y Análisis De Los Datos

- El tipo de análisis de los datos que se utilizó fue el cuantitativo.
- En la escala de medición de la variable dependiente se aplicó la escala de intervalos.
- En la organización de los datos se aplicó una organización tabular bajo una clasificación de variables y dimensiones sobre la base de las frecuencias y porcentajes de los valores.
- El almacenamiento de datos se realizó en la base de datos del programa SPSS, versión 24.

3.5. Procesamiento De Datos

- Los gráficos que se aplicaron a los datos es el grafico de barras.
- El software para el procesamiento estadístico utilizado es SPSS versión 24
- La prueba de hipótesis que se aplicó fue la Prueba de Wilcoxon. Verificación de estado de normalidad.

3.6. Aspectos Éticos

El presente estudio cumplió con los principios básicos de igualdad, equidad y verdad. Asimismo, se respetó el distanciamiento social preservando la salud de las personas en medio de la pandemia del Covid 19 aplicando los instrumentos de manera remota. Al mismo tiempo, se respetó la confidencialidad de los docentes, al no difundir sus identidades. Por otro lado, la investigación respetó todo tipo de autoría a través de la citación y referencia de los autores mencionados, a los que se apeló para la elaboración del marco teórico de la presente tesis. Al mismo tiempo se ha mencionado a través de la lista de fuentes de información las publicaciones de estos autores. Finalmente, es menester mencionar que se cumplió con el principio de respeto a la verdad, durante todo el proceso de elaboración de la presente investigación, por lo que no se alteró, ni se manipuló, ninguno de los datos recolectados.

CAPITULO IV: PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1 Estadísticos Descriptivos

4.1.1 Variable: Modelos De Trabajo

Tabla 4:

Nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

MODELOS DE TRABAJO	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	30	100.0	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100.0	30	100.0

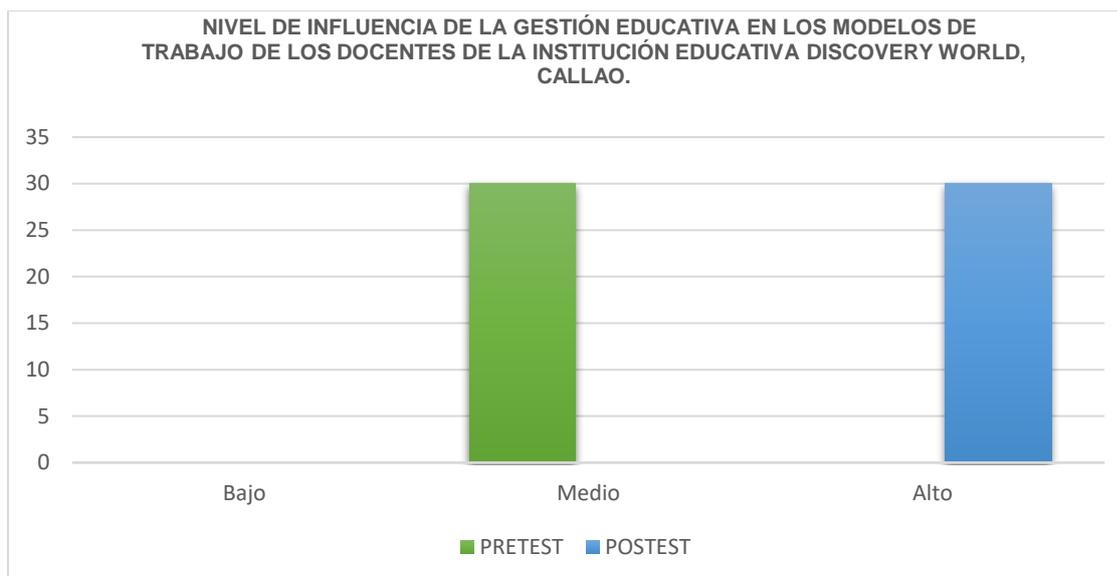


Figura 1: Nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, El nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo del personal docente de la institución educativa Discovery World, Callao. Se observa en el pretest que ningún docente considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa en los modelos de trabajo es bajo, ni alto. Por ende, el 100% de los mismos considera que el nivel de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo es medio. Por otra parte, en el posttest, se puede observar que el 100% de los docentes considera que el grado de influencia de la gestión educativa en los modelos de trabajo es alto; por el contrario, ninguno considera que su nivel sea bajo o medio.

4.1.1.1. Dimensión: Enseñanza Presencial.

Tabla 5:

Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Enseñanza Presencial	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10.0	0	0.0
Medio	26	86.7	24	80.0
Alto	1	3.3	6	20.0
Total	30	100.0	30	100.0

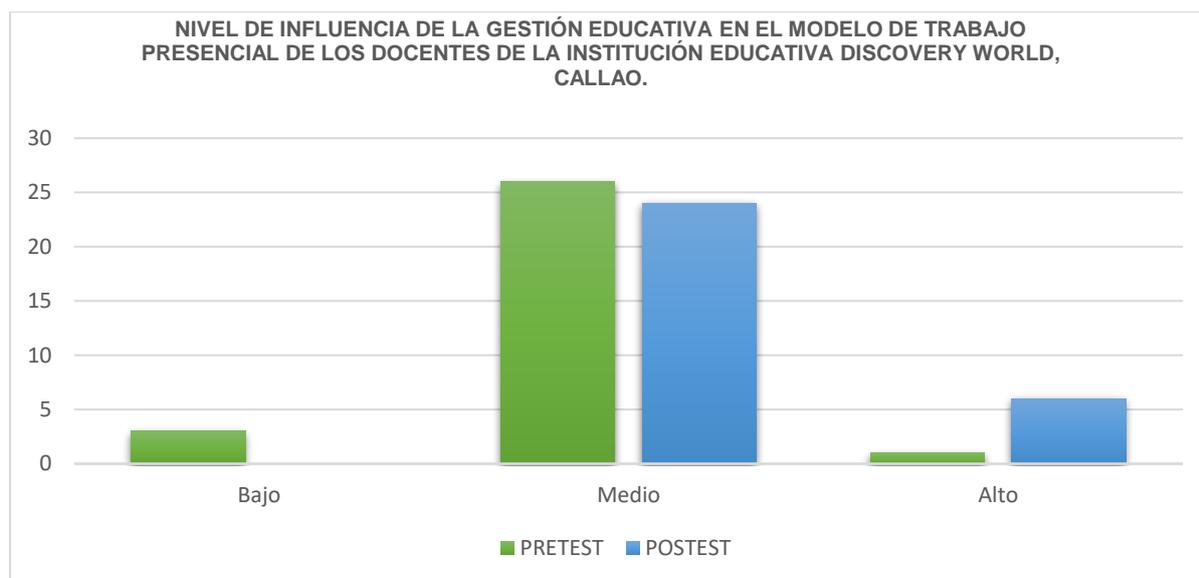


Figura 2: Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, sobre el nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial del personal docente de la institución educativa Discovery World, Callao, se observa, en el pretest, que el 10% de los docentes considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo presencial, es bajo. El 86,7% de

los docentes, considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo presencial, es medio. Mientras que solo el 3,3% de los docentes, considera que su nivel de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo presencial, es alto. Por otra parte, en el posttest, se observa que ningún docente considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo presencial, es bajo. El 80% de los docentes consideran su nivel de influencia, medio y finalmente el 20% de los docentes consideran que el grado de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo presencial es alto.

4.1.1.2. Dimensión: Enseñanza Remota.

Tabla 6:

Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

<i>Enseñanza Remota</i>	<i>PRETEST</i>		<i>POSTEST</i>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13.3	0	0.0
Medio	26	86.7	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100.0	30	100.0

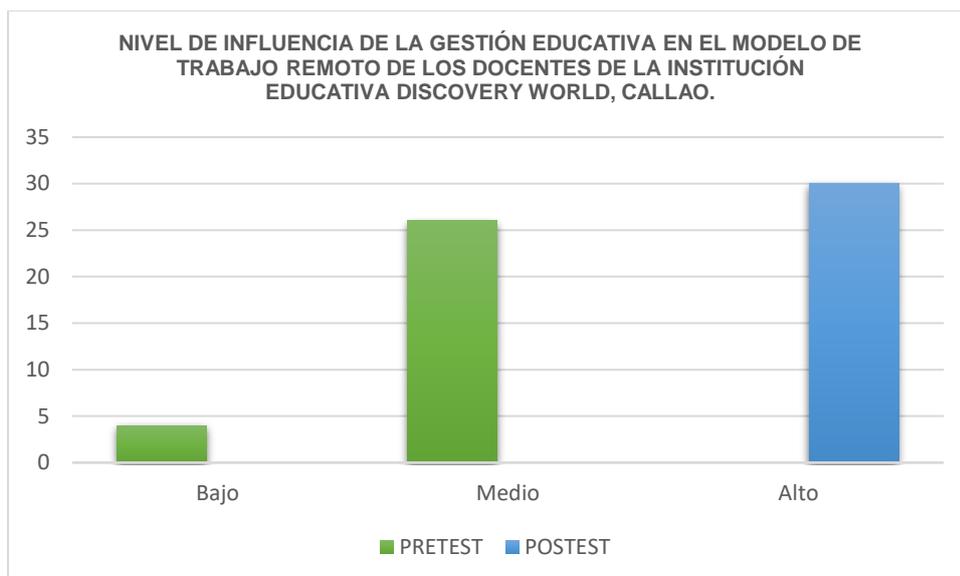


Figura 3: Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, Sobre el nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo remoto del personal docente de la institución educativa Discovery World, Callao. En el pretest, se observó, que el 13,3% del personal docente considera que el nivel de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo remoto, es bajo. El 86,7% de los docentes, considera que el mismo grado de influencia significativa de la gestión educativa, es medio y ningún docente considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo remoto, es alto. Por otra parte, en el posttest, se observa que ningún docente considera que el nivel de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo remoto, sea bajo o medio. Por el contrario, el 100% de los docentes consideran su nivel de influencia alto, en el modelo de trabajo remoto.

4.1.1.3.- Dimensión: Enseñanza Mixta.

Tabla 7:

Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Enseñanza Mixta	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	3	10.0	0	0.0
Alto	27	90.0	30	100.0
Total	30	100.0	30	100.0

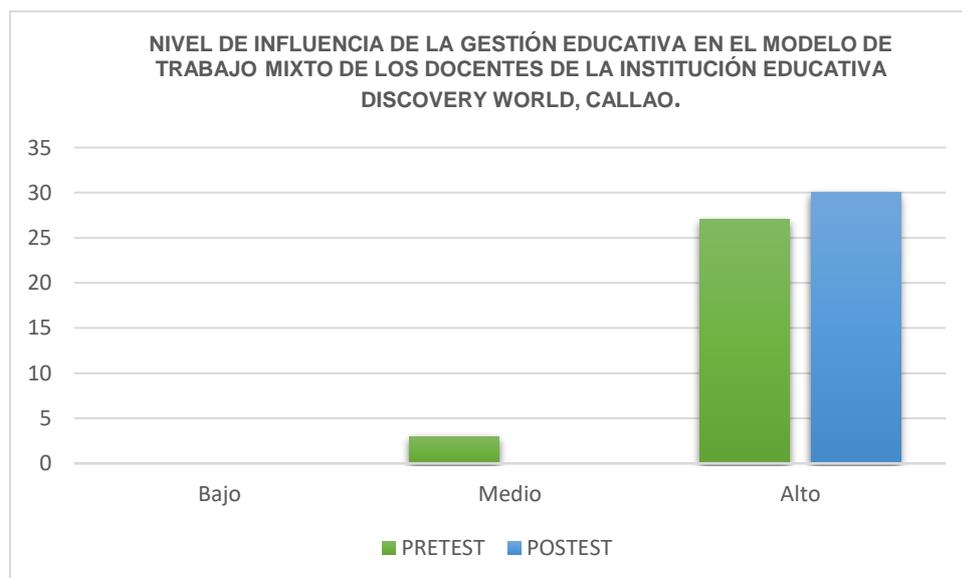


Figura 4: Nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, sobre el nivel de influencia de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto del personal docente de la institución educativa Discovery World, Callao. En el pretest, se observó, que ningún docente considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo mixto, es bajo. Solo el 10% de los docentes,

considera que el mismo nivel de influencia significativa de la gestión educativa en el modelo de trabajo mixto, es medio y el 90% de los docentes considera que el nivel de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo mixto, es alto. Por otra parte, en el postest, se observa que ningún docente considera que el grado de influencia significativa de la gestión educativa, en el modelo de trabajo mixto, sea bajo o medio. Por ende, el 100% de los docentes consideran su nivel de influencia alto, en el modelo de trabajo mixto.

4.2. Contrastación De La Hipótesis

4.2.1. Contrastación De La Hipótesis General

Hipótesis.

Ho : El enfoque de la gestión educativa no influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Ha : El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Tabla 8:

Variable: Modelos de Trabajo

Estadísticos de prueba^a

	MODELOS DE TRABAJO PRETEST- POSTEST
Z	-5,477 ^b
p-valor	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Considerando:

$$p = 0,000 \leq 0,05$$

Si: $p \leq 0,05$ entonces (H_0 se rechaza)

Decisión:

El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Por lo tanto, Se evidencia que existe diferencia entre el pretest y postest. En el pretest, el 100% de los docentes consideran un nivel medio. Contrastando con el postest donde el 100% de los docentes considera un nivel alto.

4.2.2 Contratación De La Hipótesis Específica**4.2.2.1.- Dimensión Enseñanza Presencial.****Hipótesis.**

H_0 : El enfoque de la gestión educativa no influye significativamente en el modelo de trabajo presencial de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

H_a : El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo presencial de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Tabla 9:*Dimensión: Enseñanza Presencial*Estadísticos de prueba^a

	D1 POSTEST - PRETEST
Z	-2,530 ^b
p-valor	0.011

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Considerando:

$$p = 0,011 \leq 0,05$$

Si: $p \leq 0,05$ entonces (H₀ se rechaza)**Decisión:**

El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo presencial de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Por lo tanto, Se evidencia que existe diferencia entre el pretest y posttest. En el pretest, el 10% de los docentes consideran un nivel bajo, el 86,7% lo consideran, medio y un 3,3% lo consideran, alto. Contrastando con el posttest donde el 80% de los docentes considera un nivel medio y un 20% consideran un nivel alto.

4.2.2.2.- Dimensión: Enseñanza Remota.**Hipótesis.**

Ho: El enfoque de la gestión educativa no influye significativamente en el modelo de trabajo remoto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Ha: El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo remoto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Tabla 10:

Dimensión : Enseñanza Remota

Estadísticos de prueba^a

D2 POSTEST – PRETEST	
Z	-5,203 ^b
p-valor	0.000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Considerando:

$$p = 0,000 \leq 0,05$$

Si: $p \leq 0,05$ entonces (Ho se rechaza)

Decisión:

El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo remoto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Por lo tanto, Se evidencia que existe diferencia entre el pretest y posttest. En el pretest, el 13,3% de los docentes consideran un nivel bajo y el 86,7% lo consideran, medio. Contrastando con el posttest donde el 100% de los docentes considera un nivel alto.

4.2.2.3.- Dimensión: Enseñanza Mixta.

Hipótesis.

Ho: El enfoque de la gestión educativa no influye significativamente en el modelo de trabajo mixto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Ha: El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo mixto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Tabla 11:

Dimensión : Enseñanza Mixta

Estadísticos de prueba^a

	D3 POSTEST – PRETEST
Z	-1,732 ^b
p-valor	0.083

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Considerando:

$$p = 0,083 > 0,05$$

Si: $p \leq 0,05$ entonces (Ho se rechaza)

Decisión:

El enfoque de la gestión educativa no influye significativamente en el modelo de trabajo mixto de los docentes en la institución educativa Discovery World, Callao.

Por lo tanto, Se evidencia que no existe diferencia entre el pretest y postest. En el pretest, el 10% de los docentes consideran un nivel medio y el 90% lo consideran, alto. En el mismo sentido, con el postest donde el 100% de los docentes considera un nivel alto.

CAPITULO V: DISCUSION

La presente tesis de nivel cuasi experimental tuvo como resultado de la investigación la aceptación de la hipótesis general, la cual expone que existe una influencia significativa del enfoque de la gestión educativa en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.

Según nuestros resultados el enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo presencial ($p = 0,011$) y en el modelo de trabajo remoto ($p = 0,000$). No influye en el modelo de trabajo mixto ($p=0,083$).

De acuerdo con el resultado de la primera dimensión, se concluye estadísticamente que el enfoque de gestión influye significativamente en el modelo de trabajo presencial. La percepción docente del modelo de trabajo presencial, después de la intervención, la cual consistió en un programa de desarrollo de competencias en gestión institucional y del conocimiento, que tuvo un cambio cualitativo positivo. Los docentes comprenden que el enfoque de gestión presencial moderna es aquel donde el docente está involucrado en la gestión educativa comprendiendo los ejes de planificación, mediación y evaluación. No solo del aspecto pedagógico, sino administrativo y comunitario; frente al enfoque de gestión presencial tradicional.

De acuerdo con el resultado de la segunda dimensión, se concluye estadísticamente que el enfoque de gestión influye significativamente en el modelo de trabajo remoto. La percepción docente del modelo de trabajo remoto, después de la intervención, la cual consistió en un programa de desarrollo de competencias en gestión institucional y del conocimiento, tuvo un cambio cualitativo positivo. Los resultados tuvieron concordancia con otros hallazgos como Hysemi (2020) afirma que los factores organizacionales impactan en la participación exitosa de los maestros, en este sentido la implementación del aprendizaje en línea va acompañada de una serie de factores psicológicos y organizacionales.

En la última dimensión, se concluye estadísticamente que el enfoque de gestión no influye significativamente en el modelo de trabajo mixto, debido a que este enfoque de gestión, basado en un enfoque de gestión del conocimiento organizacional optimiza los procesos de gestión tanto institucional, pedagógica y comunitariamente. Es menester mencionar que los docentes de la institución educativa Discovery World, vienen laborando desde hace 4 años con un modelo de trabajo mixto, que le ha facilitado adaptarse rápidamente a cualquier modelo de trabajo, como ocurre durante la pandemia de COVID 19, donde su adaptación fue inmediata. Flores (2020) menciona que la educación al convivir de un entorno virtual es necesario diseñar e implementar un currículo mixto donde los docentes puedan implementar métodos y estrategias adaptables al medio.

CONCLUSIONES

1. El enfoque de gestión influye significativamente en los modelos de trabajo en los docentes de la Institución educativa Discovery World, Callao; debido a que el 100% de los docentes en el pretest considera su nivel de influencia medio, mientras que en el posttest el 100% de los docentes considera su nivel de influencia alto.
2. El enfoque de gestión influye significativamente en el modelo de trabajo presencial en los docentes de la Institución educativa Discovery World, Callao; debido a que el 86,7% de los docentes en el pretest considera su nivel de influencia medio, el 3% lo considera bajo y solo el 3,3% lo considera alto, mientras que en el posttest el 24% de los docentes considera su nivel de influencia medio y el 6% lo considera alto.
3. El enfoque de gestión influye significativamente en el modelo de trabajo remoto en los docentes de la Institución educativa Discovery World, Callao; debido a que el 86,7% de los docentes en el pretest considera su nivel de influencia medio y el 13,3% lo considera bajo, mientras que en el posttest el 100% de los docentes considera su nivel de influencia alto.

4. El enfoque de gestión no influye significativamente en el modelo de trabajo mixto en los docentes de la Institución educativa Discovery World, Callao; Debido a que el 90% de los docentes en el pretest considera su nivel de influencia alto y en el postests el 100% de los docentes, considera el mismo nivel de influencia.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar la Implementación, en las instituciones educativas, de un modelo de trabajo mixto, debido a que los docentes, se adaptan de manera más eficiente y rápida a un modelo de trabajo presencial o remoto.
2. Desarrollar capacidades de adaptabilidad en los docentes para el cambio y adecuación de un modelo de trabajo a otro; este tipo de capacidad es imperante debido a situaciones de emergencia como la pandemia del COVID 19.
3. El mundo actual requiere que las organizaciones educativas sean flexibles y adaptables al cambio con una orientación hacia la excelencia y al logro eficiente de los objetivos.
4. Las instituciones deben sensibilizar a los docentes en los procesos de gestión educativa, desde la perspectiva de la planificación, mediación y evaluación, para que ellos puedan adaptar los procesos de enseñanza a los objetivos de aprendizaje.

5. Erradicar el modelo de trabajo presencial tradicional, por lo que, en la actualidad, no es un modelo de trabajo viable, debido a que las circunstancias actuales y futuras, exigen un modelo de trabajo donde los docentes no se enfoquen en el trabajo de aula sino involucrarse de manera dinámica en el aspecto administrativo, pedagógico y comunitario teniendo como objetivo la eficiencia de cada uno de los procesos de la gestión educativa.

6. El implementar un sistema mixto en las instituciones educativas crea un modelo de trabajo flexible, adaptable y eficiente, tanto a la gestión educativa como a docentes y estudiantes, ante cualquier cambio, emergencia o circunstancia externa.

FUENTES DE INFORMACION

- Abdelellah, M. (2020). *Emergency remote teaching during Coronavirus pandemic: the current trend and future directive at Middle East College Oman innovative infrastructure solutions*. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s41062-020-00326-7>
- Abu Bakar, A. H. (2016). Effect of knowledge management on growth performance in construction industry. . *Management Decision*, 735-749.
- Bailey, D. &. (2020). *Learning from experience in the midst of COVID-19: Benefits, challenges, and strategies in online teaching*. *CALL-EJ*. 21. 178-198.
- Bolstad, R. (2020). Obtenido de <https://www.nzcer.org.nz/system/files/taking-future-focus-in-education.pdf>
- Bono Cabre, R. (2012). *Diseños cuasi-experimentales y longitudinales*.
- Botero Chica, C. A. (2007). Concio tendencias de la gestión educativa. *Politécnica*, Vol, 3 No. 5.
- Bustelo-Ruesta, C. &. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *revista PH*. 10.33349/2001.34.1153. , 226.
- Campos, N. y. (s.f.). *Campos, Noelia y otros Evaluar los aprendizajes a distancia en tiempos de coronavirus. Una propuesta de evaluación diagnóstica en primer año escolar*. Obtenido de . <http://repositorio.cfe.edu.uy/handle/123456789/790>
- Carranza Alcantar, M. d. (2017). Enseñanza y aprendizaje significativo en una modalidad mixta: percepciones de docentes y estudiantes. *Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*.
- Carriazo Diaz, C. y. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 87-95.
- Coloma, C. y. (2018). La gestión de calidad en Educación:. *Educación PUCP*.
- Ena, J. &. (2020). Un nuevo coronavirus emerge. . *Revista clínica española*, , 115-116.

- Fardoun, H. G.-G. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia. *Education in the Knowledge Society*, 21, 17. doi:10.
- Fuster Perez, J. P. (2008). La planificación estratégica: una propuesta metodológica para gestionar el cambio en políticas de innovación educativa. *Revista Iberoamericana de Educación* .
- Garcia-Aretio, L. (2007). *¿Educación presencial/no presencial?. BENED.* . Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/235664761_Educacion_presencialno_presencial
- Hamamorad, M. (2016). Teacher as mediator in the efl classroom: a role to promote students' level of interaction, activeness, and learning . *International Journal of English Language Teaching Vol.4, No.1*, 64-70.
- Hyseni Duraku, Z. &. (2020). *The impact of COVID-19 on education and on the well-being of teachers, parents, and students: Challenges related to remote (online) learning and opportunities for advancing the quality of education.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/341297812_The_impact_of_COVID-19_on_education_and_on_the_well-being_of_teachers_parents_and_students_Challenges_related_to_remote_online_learning_and_opportunities_for_advancing_the_quality_of_education
- Koontz, H. y. (2011). *Administración*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Lopez- Velez, A. L. (s.f.). *La Escuela Inclusiva*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10810/26837>
- Martinez, V. (2017). Educación presencial versus educación a distancia . *cuestión universitaria*.
- Meneses Benítez, G. (2007). *NTIC, interacción y aprendizaje en la universidad (Doctoral dissertation, Universitat Rovira i Virgili)*.
- Minakata Arceo, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. *Sinéctica*.
- Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia . *Sofía*.
- Mora Vargas, A. I. (2004). La evaluación educativa: conceptos, períodos y modelos. *Actualidades investigativas en educacion*.
- Mortis Lozoya, S. y. (2015). Sonia Verónica Mortis Lozoya Elizabeth del Hierro ParrLa modalidad mixta: un estudio sobre los significados de los estudiantes universitarios. *Innovación Educativa*.
- Navarro. (2020). Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/DIM/article/view/306310>
- Pastran Chirinos, M. .. (2020). En tiempos de coronavirus: las TIC´S son una buena alternativa para la educación remota. *Revista Boletín Redipe*, 9(8), 158-165. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i8.1048>.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.

Stanley, H. (2020). *Title Implementing Innovative Technology to Support K-12 Public School Learning During COVID19 (Doctoral thesis) University of California, USA.*

Vasquez Cantillo, A. (2012). Modelos pedagógicos: Modelos pedagógicos: Modelos pedagógicos: medios, no fines de la educación* . *Cuadernos de Lingüística Hispánica N.º 19*, 157-168.

ANEXOS:

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Metodología
¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao?	Determinar en qué medida enfoque de la gestión educativa influye en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao	El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.	Variable dependiente Enfoques de la gestión educativa	1) Planificación 2) Mediación 3) Evaluación	Diseño de investigación Experimental Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel Cuasi Experimental
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable Independiente		Población:
• ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao?	• Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo con docentes de la institución educativa Discovery World, Callao	El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo remoto de los docentes de la institución educativas Discovery World, Callao.	Modelos de trabajo	1) enseñanza presencial 2) enseñanza remota 3) enseñanza mixta	Conformada por 30 docentes de ambos sexos, de los tres niveles educativos, que laboran en la IEP Discovery World - Callao.

<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo presencial de trabajo con docentes de las instituciones educativas Discovery World, Callao? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo presencial de trabajo con docentes de las instituciones educativas Discovery World, Callao 	<p>El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo presencial de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo remoto de trabajo mixto con docentes de las instituciones educativas Discovery World, Callao? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida el enfoque de la gestión educativa influye en el modelo mixto de trabajo con docentes de las instituciones educativas Discovery World, Callao 	<p>El enfoque de la gestión educativa influye significativamente en el modelo de trabajo mixto de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao.</p>			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Enfoques de la gestión educativa	Conjunto de procesos de la gestión educativa, en la cual está involucrado la práctica docente., con el fin de optimizar la gestión a las nuevas realidades educativas durante el COVID19.	Esta variable se medirá través de un cuestionario como instrumento, cuyas preguntas serán relacionadas a la planificación, mediación y evaluación.	Planificación	Planificación institucional	1,2,3,4
				Planificación pedagógica	5,6,7,8
				Planificación comunitaria	9,10,11
			Mediación	Estilos de enseñanza	12,13
				Estrategias Didácticas	14,15
				Recursos Didácticos	16, 17
			Evaluación	Objetivos institucionales	18,19,20,21
				Objetivos pedagógicos	22,23,24,25
				Objetivos comunitarios	26,27,28

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Modelos de Trabajo	Es el conjunto de sistemas de trabajo en la que se realiza las actividades de una institución educativa privada..	Esta variable se medirá través de un cuestionario como instrumento, cuyas preguntas serán relacionadas a la dimensión de enseñanza presencial, dimensión de enseñanza remota y dimensión de enseñanza mixta.	Enseñanza Presencial	Gestión Administrativa	1,2,3,4
				Gestión del Conocimiento	5,6,7
				Gestión de Recursos Educativos	8,9,10
			Enseñanza Remota	Gestión Administrativa	11,12,13,14
				Gestión del Conocimiento	15,16,17
				Gestión de Recursos Educativos	18,19,20
			Enseñanza Mixta	Gestión Administrativa	21,22,23,24
				Gestión del Conocimiento	25,26,27
				Gestión de Recursos Educativos	28,29,30

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Tabla de la Variable 1: Enfoques de la gestión educativa

Nombre del Instrumento:		Cuestionario						
Autor del Instrumento:		Giuseppe Genaro Napoli Fernández.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escalas				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
				5	4	3	2	1
Enfoques de la gestión educativa	D1: Planificación	I1: Planificación Institucional	1. Durante la pandemia de COVID19 La capacidad de liderazgo que ha tenido la dirección para gestionar el cambio de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido la más adecuada.					
			2. En el cambio de la adecuación de la planificación institucional de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto se mantuvo el mismo Plan Institucional.					
			3. En el cambio a una reestructuración organizacional de las funciones de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, se cambio completamente la estructura organizacional de la institución educativa.					
			4. En el cambio de los sistemas y procedimientos de trabajo de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente los sistemas y procedimientos de trabajo en la institución educativa.					
		I2: Planificación Pedagógica.	5. Durante la pandemia del COVID 19, El nivel de capacitación a los cambios en el ámbito de la planificación pedagógica de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, ha sido muy alto.					
			6. Su nivel de respuesta, como docente, a los cambios del trabajo de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido muy rápido.					
			7. En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación					

			curricular de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación curricular del aula.					
			8 En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación Didáctica (plan de clases) de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación didáctica del aula.					
		I3: Planificación Comunitaria	9. En el nivel de cambio de las redes trabajo: docente - padres de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo con los padres.					
			10. En el nivel de cambio de las redes trabajo entre docentes de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo entre docentes.					
			11. En el nivel de cambio de la intervención de los padres en los procesos de enseñanza aprendizaje de un modelo presencial a un modelo remoto. Este cambio ha sido muy alto.					

Enfoques de la gestión educativa	D2: Mediación	I1: Estilos de enseñanza	12. En el nivel de cambio de los estilos de enseñanza docente de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió de un estilo de enseñanza tradicional a un estilo de enseñanza interactivo					
			13. Su capacidad de adaptación docente de los estilos de enseñanza de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, Ha sido muy difícil.					
		I2: Estrategias Didácticas	14. En el nivel de cambio de las estrategias y técnicas didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente las estrategias y las técnicas.					
			15. El grado de adaptación docente a las estrategias didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Ha sido muy rápido.					
		I3: Recursos Didácticos	16. El nivel de cambio en el uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente los recursos didácticos.					
			17.El nivel de accesibilidad al uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un					

			modelo de trabajo remoto. Ha sido muy restringido.						
D3: Evaluación	I1: Objetivos Institucionales		18. Durante la pandemia del COVID 19, el nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de recursos económicos ha sido excelente.						
			19. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la supervisión de funciones docente, ha sido excelente.						
			20. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito del cumplimiento de la calendarización escolar, ha sido excelente.						
			21. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la capacitación docente, ha sido excelente						
	I2: Objetivos Pedagógicos		22. El nivel del logro de los objetivos en el ámbito de desempeños alcanzados por los estudiantes, ha sido excelente						
			23. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento del contenido curricular en aula, ha sido excelente						
			24. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento de horas pedagógicas en aula, ha sido excelente.						
	I3: Objetivos Comunitarios		25. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el manejo eficiente de TICS en aula, ha sido excelente.						
			26. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes, ha sido excelente.						
			27. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes y padres, ha sido excelente.						
			28. El nivel del logro en canalizar la problemática de los estudiantes y padres hacia la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje, ha sido excelente.						

Tabla de la Variable 2: Modelos de Trabajo

Nombre del Instrumento:		Cuestionario							
Autor del Instrumento:		Giuseppe Genaro Napoli Fernandez							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala					
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
				5	4	3	2	1	
Modelos de Trabajo	D1: Enseñanza Presencial	I1: Gestión Administrativa	1. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.						
			2. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.						
			3. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.						
			4. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.						
		I2: Gestión del Conocimiento	5. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo						
			6. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo						
			7. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo						
		I3: Gestión de los Recursos Educativos	8. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo						
			9. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo						
			10. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo.						

Modelos de Trabajo	D2: Enseñanza Remota	I1: Gestión Administrativa	11. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.							
			12. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.							
			13. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.							
			14. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.							
		I2: Gestión del Conocimiento	15. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo							
			16. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo							
			17. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo							
		I3: Gestión de los Recursos Educativos	18. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo							
			19. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo remota ha sido optimo							
			20. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo remota ha sido óptimo.							
		Modelos de Trabajo	D3: Enseñanza Mixto	I1: Gestión Administrativa	21. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
					22. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
23. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.										
24. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.										
I2: Gestión del Conocimiento	25. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo									
	26. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la									

			conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
			27. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
		I3: Gestión de los Recursos Educativos	28. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido óptimo					
			29. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo mixta ha sido óptimo					
			30. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo mixta ha sido óptimo.					

CUESTIONARIO SOBRE ENFOQUES DE LA GESTION EDUCATIVA (PRE TEST)

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante para conocer su autopercepción respecto a las competencias digitales que posee, por tal motivo le pedimos leer con atención y que responda con la sinceridad y seriedad posible, dado que las respuestas serán de gran utilidad para el estudio, con fines académicos y de investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se utilizará los resultados.

INSTRUCCIONES:

1. Leer detenidamente cada pregunta del cuestionario.
2. Marcar sólo una respuesta de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marque donde corresponda:

Género:

Hombre

Mujer

Edad:

30 años a menos

Entre 31 a 45

Entre 46 a 59

Mayor de 60 años

Tabla de la Variable 1: Enfoques de la gestión educativa

Preguntas	Escala				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	1	2	3	4	5
1. Durante la pandemia de COVID19 La capacidad de liderazgo que ha tenido la dirección para gestionar el cambio de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido la mas adecuada.					
2. En el cambio de la adecuación de la planificación institucional de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto se mantuvo el mismo Plan Institucional.					
3. En el cambio a una reestructuración organizacional de las funciones de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, se cambio completamente la estructura organizacional de la institución educativa.					
4. En el cambio de los sistemas y procedimientos de trabajo de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente los sistemas y procedimientos de trabajo en la institución educativa.					
5. Durante la pandemia del COVID 19, El nivel de capacitación a los cambios en el ámbito de la planificación pedagógica de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, ha sido muy alto.					
6. Su nivel de respuesta, como docente, a los cambios del trabajo de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido muy rápido.					
7. En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación curricular de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación curricular del aula.					
8 En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación Didáctica (plan de clases) de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación didactica del aula.					
9. En el nivel de cambio de las redes trabajo: docente - padres de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo con los padres.					
10. En el nivel de cambio de las redes trabajo entre docentes de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo entre docentes.					
11. En el nivel de cambio de la intervención de los padres en los procesos de enseñanza aprendizaje de un modelo presencial a un modelo remoto. Este cambio ha sido muy alto.					
12. En el nivel de cambio de los estilos de enseñanza docente de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto.					

Se cambió de un estilo de enseñanza tradicional a un estilo de enseñanza interactivo					
13. Su capacidad de adaptación docente de los estilos de enseñanza de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, Ha sido muy difícil.					
14. En el nivel de cambio de las estrategias y técnicas didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente las estrategias y las técnicas.					
15. El grado de adaptación docente a las estrategias didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Ha sido muy rápido.					
16. El nivel de cambio en el uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente los recursos didácticos.					
17.El nivel de accesibilidad al uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Ha sido muy restringido.					
18. Durante la pandemia del COVID 19, el nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de recursos económicos ha sido excelente.					
19. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la supervisión de funciones docente, ha sido excelente.					
20. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito del cumplimiento de la calendarización escolar, ha sido excelente.					
21. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la capacitación docente, ha sido excelente					
22. El nivel del logro de los objetivos en el ámbito de desempeños alcanzados por los estudiantes, ha sido excelente					
23. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento del contenido curricular en aula, ha sido excelente					
24. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento de horas pedagógicas en aula, ha sido excelente.					
25. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el manejo eficiente de TICS en aula, ha sido excelente.					
26. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes, ha sido excelente.					
27. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes y padres, ha sido excelente.					
28. El nivel del logro en canalizar la problemática de los estudiantes y padres hacia la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje, ha sido excelente.					

CUESTIONARIO SOBRE ENFOQUES DE LA GESTION EDUCATIVA (POST TEST)

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante para conocer su autopercepción respecto a las competencias digitales que posee, por tal motivo le pedimos leer con atención y que responda con la sinceridad y seriedad posible, dado que las respuestas serán de gran utilidad para el estudio, con fines académicos y de investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se utilizará los resultados.

INSTRUCCIONES:

1. Leer detenidamente cada pregunta del cuestionario.
2. Marcar sólo una respuesta de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marque donde corresponda:

Género:

Hombre

Mujer

Edad:

30 años a menos

Entre 31 a 45

Entre 46 a 59

Mayor de 60 años

Tabla de la Variable 1: Enfoques de la gestión educativa

Preguntas	Escalas				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	1	2	3	4	5
1. Durante la pandemia de COVID19 La capacidad de liderazgo que ha tenido la dirección para gestionar el cambio de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido la mas adecuada.					
2. En el cambio de la adecuación de la planificación institucional de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto se mantuvo el mismo Plan Institucional.					
3. En el cambio a una reestructuración organizacional de las funciones de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, se cambio completamente la estructura organizacional de la institución educativa.					
4. En el cambio de los sistemas y procedimientos de trabajo de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente los sistemas y procedimientos de trabajo en la institución educativa.					
5. Durante la pandemia del COVID 19, El nivel de capacitación a los cambios en el ámbito de la planificación pedagógica de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, ha sido muy alto.					
6. Su nivel de respuesta, como docente, a los cambios del trabajo de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto ha sido muy rápido.					
7. En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación curricular de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación curricular del aula.					
8 En el nivel de cambio de la reestructuración de la planificación Didáctica (plan de clases) de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió completamente la planificación didactica del aula.					
9. En el nivel de cambio de las redes trabajo: docente - padres de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo con los padres.					
10. En el nivel de cambio de las redes trabajo entre docentes de un modelo presencial a un modelo remoto. Se cambió completamente la red de trabajo entre docentes.					
11. En el nivel de cambio de la intervención de los padres en los procesos de enseñanza aprendizaje de un modelo presencial a un modelo remoto. Este cambio ha sido muy alto.					

12. En el nivel de cambio de los estilos de enseñanza docente de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambió de un estilo de enseñanza tradicional a un estilo de enseñanza interactivo					
13. Su capacidad de adaptación docente de los estilos de enseñanza de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto, Ha sido muy difícil.					
14. En el nivel de cambio de las estrategias y técnicas didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente las estrategias y las técnicas.					
15. El grado de adaptación docente a las estrategias didácticas de aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Ha sido muy rápido.					
16. El nivel de cambio en el uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Se cambiaron totalmente los recursos didácticos.					
17.El nivel de accesibilidad al uso de recursos didácticos en aula de un modelo de trabajo presencial a un modelo de trabajo remoto. Ha sido muy restringido.					
18. Durante la pandemia del COVID 19, el nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de recursos económicos ha sido excelente.					
19. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la supervisión de funciones docente, ha sido excelente.					
20. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito del cumplimiento de la calendarización escolar, ha sido excelente.					
21. El nivel de logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la capacitación docente, ha sido excelente					
22. El nivel del logro de los objetivos en el ámbito de desempeños alcanzados por los estudiantes, ha sido excelente					
23. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento del contenido curricular en aula, ha sido excelente					
24. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el ámbito de cumplimiento de horas pedagógicas en aula, ha sido excelente.					
25. El nivel del logro de los objetivos pedagógicos en el manejo eficiente de TICS en aula, ha sido excelente.					
26. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes, ha sido excelente.					
27. El nivel del logro en crear un sistema eficiente de comunicación entre docentes y padres, ha sido excelente.					
28. El nivel del logro en canalizar la problemática de los estudiantes y padres hacia la mejora de los procesos de enseñanza – aprendizaje, ha sido excelente.					

CUESTIONARIO SOBRE MODELOS DE TRABAJO (PRE TEST)

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por fin obtener información pertinente y relevante para conocer su autopercepción respecto a las competencias digitales y de gestión que posee, por tal motivo le pedimos leer con atención y que responda con la sinceridad y seriedad posible, dado que las respuestas serán de gran utilidad para el estudio, con fines académicos y de investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se utilizará los resultados.

INSTRUCCIONES:

1. Leer detenidamente cada pregunta del cuestionario.
2. Marcar sólo una respuesta de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marque donde corresponda:

Género:

Hombre

Mujer

Edad:

30 años a menos

Entre 31 a 45

Entre 46 a 59

Mayor de 60 años

Tabla de la Variable 2: Modelos de Trabajo

Preguntas	Escalas				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	1	2	3	4	5
1. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
2. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
3. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
4. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
5. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
6. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
7. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
8. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					
9. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo					
10. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo.					
11. . El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
12. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
13. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
14. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
15. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
16. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
17. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
18. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					
19. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo remota ha sido optimo					

20. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo remota ha sido óptimo.					
21. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
22. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
23. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
24. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
25. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
26. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
27. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
28. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					
29. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo mixta ha sido optimo					
30.- el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo mixta ha sido óptimo.					

CUESTIONARIO SOBRE MODELOS DE TRABAJO (POST TEST)

Estimado docente, el presente cuestionario tiene por fin obtener información pertinente y relevante para conocer su autopercepción respecto a las competencias digitales y de gestión que posee, por tal motivo le pedimos leer con atención y que responda con la sinceridad y seriedad posible, dado que las respuestas serán de gran utilidad para el estudio, con fines académicos y de investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial y sólo se utilizará los resultados.

INSTRUCCIONES:

1. Leer detenidamente cada pregunta del cuestionario.
2. Marcar sólo una respuesta de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Marque donde corresponda:

Género:

Hombre

Mujer

Edad:

30 años a menos

Entre 31 a 45

Entre 46 a 59

Mayor de 60 años

Tabla de la Variable 2: Modelos de Trabajo

Preguntas	Escalas				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
29. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
30. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
31. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
32. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
33. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
34. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
35. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
36. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo presencial en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					
37. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo					
38. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo presencial ha sido optimo.					
39. . El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
40. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
41. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
42. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
43. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
44. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
45. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
46. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo remota en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					

47. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo remota ha sido optimo					
48. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo remota ha sido óptimo.					
49. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos financieros, ha sido óptimo.					
50. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos humanos, ha sido óptimo.					
51. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos logísticos, ha sido óptimo.					
52. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la gestión de recursos mercadotécnicos, ha sido óptimo.					
53. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la adquisición del conocimiento, ha sido óptimo					
54. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la conversión del conocimiento, ha sido óptimo					
55. El nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito de la aplicación del conocimiento, ha sido óptimo					
56. el nivel de eficiencia del modelo de trabajo mixta en el ámbito del logro de las competencias de los estudiantes a través de los recursos educativos ha sido optimo					
57. el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los docentes en un modelo de trabajo mixta ha sido optimo					
58.- el nivel de eficiencia en la accesibilidad de los recursos educativos de los estudiantes en un modelo de trabajo mixta ha sido óptimo.					

ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

ERWIN HAROLD TERRONES PEREZ

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (**X**) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (**X**) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	“Enfoque de gestión educativa para los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao”
Línea de investigación:	Maestría en Innovación pedagógica y Gestión de centros educativos.

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Napoli Fernández, Giuseppe Genaro	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Ramirez Maldonado Yenncy Petronila	

Santa Anita, 10 de Diciembre de 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Erwin Harold Terrones Perez
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad <u>43</u> (años)
Profesión:	Economista / Licenciado en educación
Especialidad:	Doctor en educación
Años de experiencia:	16
Cargo que desempeña actualmente:	Director Académico sede LE
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Firma:	

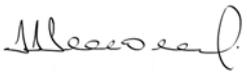
FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Giuseppe Genaro Napoli Fernández					
Variable 1:	Enfoques de la Gestión Educativa.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación						
I1: Planificación Institucional	Pregunta 01	4	4	4	4	
	Pregunta 02	4	4	4	4	
	Pregunta 03	4	4	4	4	
	Pregunta 04	4	4	4	4	
I2: Planificación Pedagógica	Pregunta 05	4	4	4	4	
	Pregunta 06	4	4	4	4	
	Pregunta 07	4	4	4	4	
	Pregunta 08	4	4	4	4	
I3: Planificación Comunitaria	Pregunta 09	4	4	4	4	
	Pregunta 10	4	4	4	4	
	Pregunta 11	4	4	4	4	
D2: Mediación						
I1: Estilos de Enseñanza.	Pregunta 12	4	4	4	4	
	Pregunta 13	4	4	4	4	
I2: Estrategias Didácticas.	Pregunta 14	4	4	4	4	
	Pregunta 15	4	4	4	4	
I3: Recursos Didácticos.	Pregunta 16	4	4	4	4	
	Pregunta 17	4	4	4	4	
D3: Evaluación						
I1: Objetivos Institucionales.	Pregunta 18	4	4	4	4	
	Pregunta 19	4	4	4	4	
	Pregunta 20	4	4	4	4	
	Pregunta 21	4	4	4	4	
I2: Objetivos Pedagógicos.	Pregunta 22	4	4	4	4	
	Pregunta 23	4	4	4	4	
	Pregunta 24	4	4	4	4	
	Pregunta 25	4	4	4	4	
I3: Objetivos Comunitarios.	Pregunta 26	4	4	4	4	
	Pregunta 27	4	4	4	4	
	Pregunta 28	4	4	4	4	
ESPECIALISTA: Erwin Harold Terrones Perez						
FIRMA: 						

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (MODELOS DE TRABAJO)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Giuseppe Genaro Napoli Fernández					
Variable 2:	Modelos de Trabajo					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Enseñanza Presencial						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 01	4	4	4	4	
	Pregunta 02	4	4	4	4	
	Pregunta 03	4	4	4	4	
	Pregunta 04	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 05	4	4	4	4	
	Pregunta 06	4	4	4	4	
	Pregunta 07	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 08	4	4	4	4	
	Pregunta 09	4	4	4	4	
	Pregunta 10	4	4	4	4	
D2: Enseñanza Remota						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 11	4	4	4	4	
	Pregunta 12	4	4	4	4	
	Pregunta 13	4	4	4	4	
	Pregunta 14	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 15	4	4	4	4	
	Pregunta 16	4	4	4	4	
	Pregunta 17	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 18	4	4	4	4	
	Pregunta 19	4	4	4	4	
	Pregunta 20	4	4	4	4	
D3: Enseñanza Mixta						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 21	4	4	4	4	
	Pregunta 22	4	4	4	4	
	Pregunta 23	4	4	4	4	
	Pregunta 24	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 25	4	4	4	4	
	Pregunta 26	4	4	4	4	
	Pregunta 27	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 28	4	4	4	4	
	Pregunta 29	4	4	4	4	
	Pregunta 30	4	4	4	4	
ESPECIALISTA: Erwin Harold Terrones Perez						
FIRMA						
						



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

RICARDO OBREGON RIVERA

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (**X**) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo () 2. Cuantitativo (**X**) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	“Enfoque de gestión educativa para los modelos de trabajo de los docentes de la institución educativa Discovery World, Callao”
Línea de investigación:	Maestría en Innovación pedagógica y Gestión de centros educativos.

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Napoli Fernández, Giuseppe Genaro	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Ramirez Maldonado Yenncy Petronila	

Santa Anita, 10 de Diciembre de 2020

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
5. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
6. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
7. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
8. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Ricardo Obregón Rivera
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad __54(años)
Profesión:	Magister en Docencia Universitaria
Especialidad:	Educación
Años de experiencia:	30 años
Cargo que desempeña actualmente:	Director Académico
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE 1 (ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA)

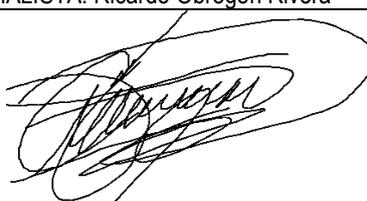
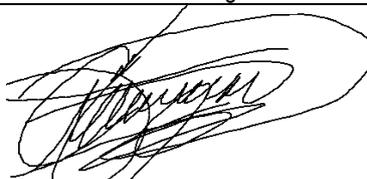
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Giuseppe Genaro Napoli Fernández					
Variable 1:	Enfoques de la Gestión Educativa.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Planificación						
I1: Planificación Institucional	Pregunta 01	4	4	4	4	
	Pregunta 02	4	4	4	4	
	Pregunta 03	4	4	4	4	
	Pregunta 04	4	4	4	4	
I2: Planificación Pedagógica	Pregunta 05	4	4	4	4	
	Pregunta 06	4	4	4	4	
	Pregunta 07	4	4	4	4	
	Pregunta 08	4	4	4	4	
I3: Planificación Comunitaria	Pregunta 09	4	4	4	4	
	Pregunta 10	4	4	4	4	
	Pregunta 11	4	4	4	4	
D2: Mediación						
I1: Estilos de Enseñanza.	Pregunta 12	4	4	4	4	
	Pregunta 13	4	4	4	4	
I2: Estrategias Didácticas.	Pregunta 14	4	4	4	4	
	Pregunta 15	4	4	4	4	
I3: Recursos Didácticos.	Pregunta 16	4	4	4	4	
	Pregunta 17	4	4	4	4	
D3: Evaluación						
I1: Objetivos Institucionales.	Pregunta 18	4	4	4	4	
	Pregunta 19	4	4	4	4	
	Pregunta 20	4	4	4	4	
	Pregunta 21	4	4	4	4	
I2: Objetivos Pedagógicos.	Pregunta 22	4	4	4	4	
	Pregunta 23	4	4	4	4	
	Pregunta 24	4	4	4	4	
	Pregunta 25	4	4	4	4	
I3: Objetivos Comunitarios.	Pregunta 26	4	4	4	4	
	Pregunta 27	4	4	4	4	
	Pregunta 28	4	4	4	4	
ESPECIALISTA: Ricardo Obregón Rivera						
						
FIRMA:						

TABLA N° 2
VARIABLE 2 (MODELOS DE TRABAJO)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario					
Autor del Instrumento	Giuseppe Genaro Napoli Fernández					
Variable 2:	Modelos de Trabajo					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Enseñanza Presencial						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 01	4	4	4	4	
	Pregunta 02	4	4	4	4	
	Pregunta 03	4	4	4	4	
	Pregunta 04	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 05	4	4	4	4	
	Pregunta 06	4	4	4	4	
	Pregunta 07	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 08	4	4	4	4	
	Pregunta 09	4	4	4	4	
	Pregunta 10	4	4	4	4	
D2: Enseñanza Remota						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 11	4	4	4	4	
	Pregunta 12	4	4	4	4	
	Pregunta 13	4	4	4	4	
	Pregunta 14	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 15	4	4	4	4	
	Pregunta 16	4	4	4	4	
	Pregunta 17	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 18	4	4	4	4	
	Pregunta 19	4	4	4	4	
	Pregunta 20	4	4	4	4	
D3: Enseñanza Mixta						
I1: Gestión Administrativa	Pregunta 21	4	4	4	4	
	Pregunta 22	4	4	4	4	
	Pregunta 23	4	4	4	4	
	Pregunta 24	4	4	4	4	
I2: Gestión del Conocimiento	Pregunta 25	4	4	4	4	
	Pregunta 26	4	4	4	4	
	Pregunta 27	4	4	4	4	
I3: Gestión de Recursos Educativos.	Pregunta 28	4	4	4	4	
	Pregunta 29	4	4	4	4	
	Pregunta 30	4	4	4	4	
ESPECIALISTA: Ricardo Obregón Rivera						
						
FIRMA:						

ANEXO 5: RESULTADOS DEL CUESTIONARIO 1

Tabla 12: Enfoques de la Gestión Educativa

GESTIÓN EDUCATIVA	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	30	100.0	30	100.0
Alto	0	0.0	0	0.0
Total	30	100.0	30	100.0

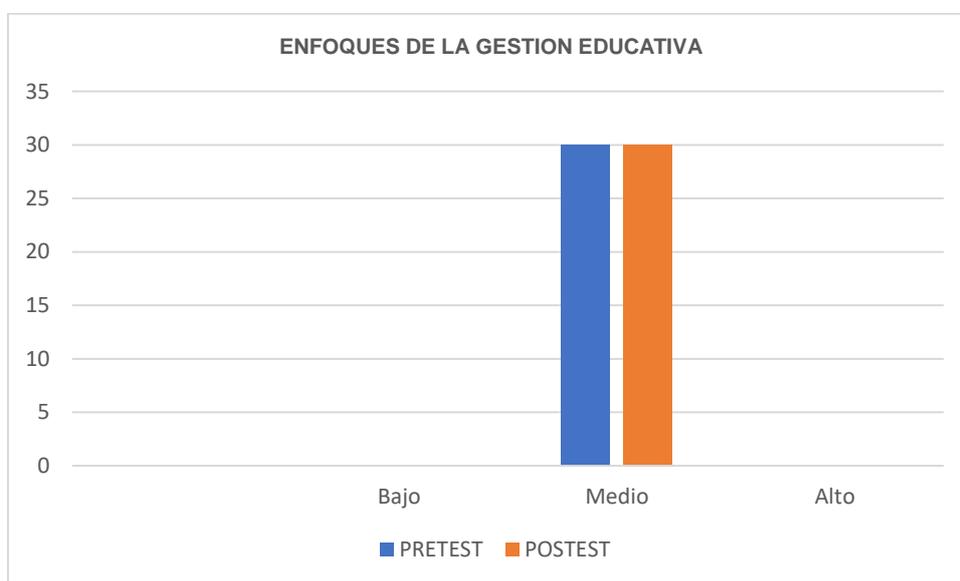


Figura 5: Enfoques de la Gestión Educativa

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13: Planificación

PLANIFICACIÓN	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	28	93.3	30	100.0
Alto	2	6.7	0	0.0
Total	30	100.0	30	100.0

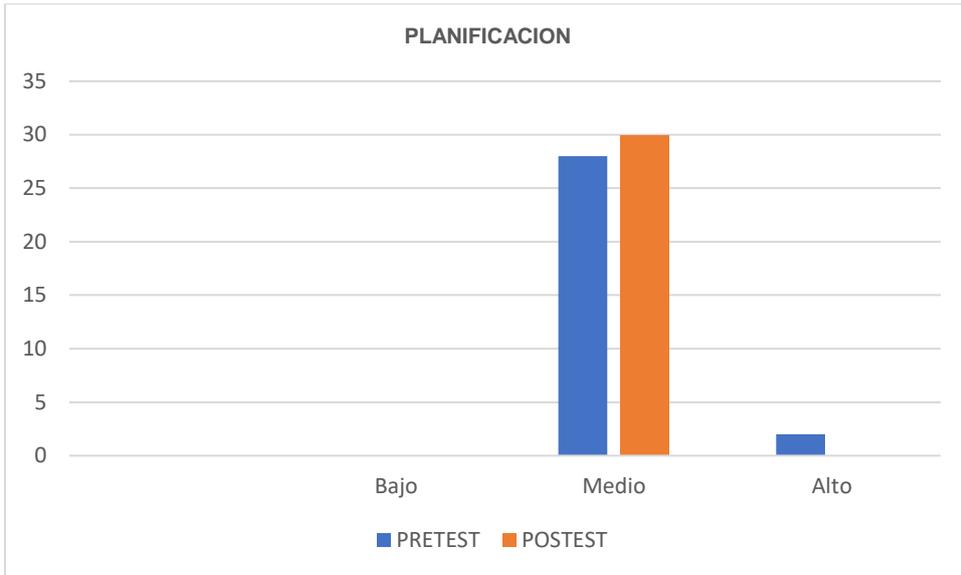


Figura 6:: Planificación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14: Mediación

MEDIACIÓN	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3	0	0.0
Medio	29	96.7	30	100.0
Alto	0	0.0	0	0.0
Total	30	100.0	30	100.0

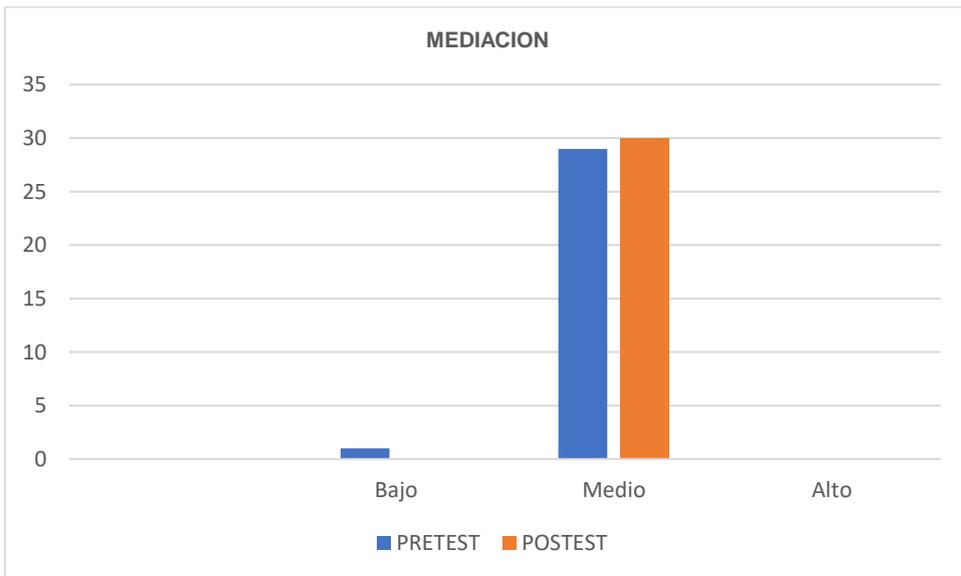


Figura 7: Mediación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15: Evaluación.

EVALUACIÓN	PRETEST		POSTEST	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	30	100.0	0	0.0
Alto	0	0.0	30	100.0
Total	30	100.0	30	100.0

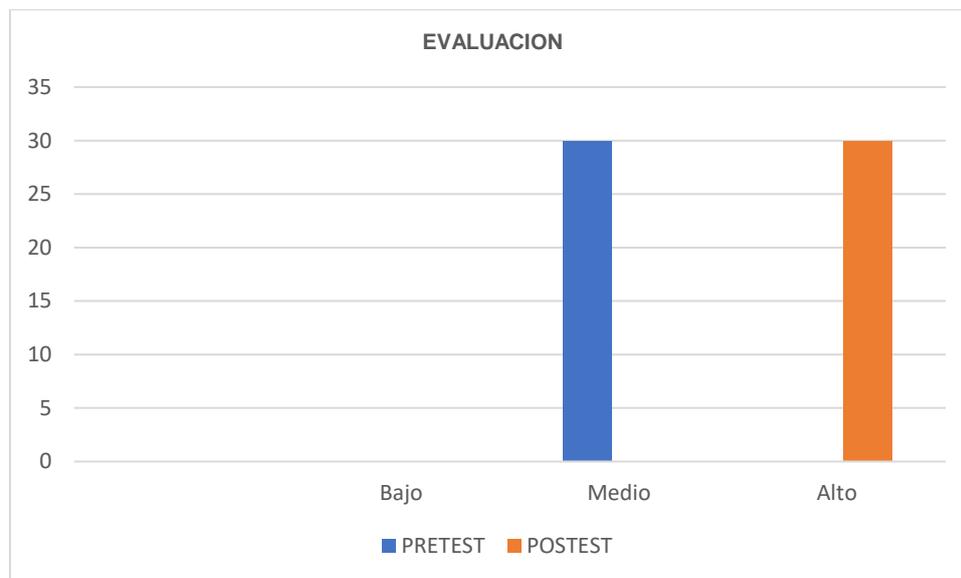


Figura 8: Evaluación

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA INVESTIGACIÓN



**Colegio
DISCOVERY WORLD**

CONTANCIA DE EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS

La dirección de la IEP Discovery World deja constancia que el maestrista **GIUSEPPE G. NAPOLI FERNANDEZ** con DNI 09648401, viene ejecutando el proyecto de tesis "CAMBIO EN EL ENFOQUE DE GESTIÓN EDUCATIVA Y MODELOS DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19 EN EL ÁMBITO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS EN LA REGIÓN DEL CALLAO de la Universidad de San Martín de Porres, desde el 01 de octubre del 2020 hasta el 28 de febrero de 2021, para lo cual la institución y sus docentes le han brindado todas las facilidades para tal fin.

Se expide la presente carta a solicitud del interesado, para los fines que vea conveniente.

Callao, 12 de diciembre del 2020



Licda. Maribel Palli Chipana

Directora

ANEXO 7: PRESUPUESTO

PRESUPUESTO

Debido al estado de emergencia la mayoría de actividades se han realizado de manera virtual

Tabla 16: Presupuesto de la investigación

TIPO	MONTO
BIENES	
Impresiones y papelería	S/. 150
SERVICIO	
Movilidad	S/. 70
TOTAL	S/. 220.