



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y educación remota de la Institución
Educativa N° 10050, Reque**

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

AUTORA:

Laines Ochoa, Cynthia Nataly (ORCID: 0000-0001-7128-1581)

ASESORA:

Dra. Saldaña Millán, Jackeline Margot (ORCID: 0000-0001-5787-572X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi familia, por ser mi fuente de motivación y por brindarme su apoyo de manera incondicional en cada una de mis decisiones para continuar con mi formación profesional.

Cynthia Nataly Laines Ochoa

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por bendecirme con salud y darme una hermosa familia que me brinda su paciencia y la oportunidad de cumplir con mis objetivos de superación.

Al Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Chiclayo; quien busca entre sus especialidades orientar y actualizar la profesión docente de acuerdo a las demandas de la sociedad.

A mi asesora Jackeline Margot Saldaña Millán, quien me acompañó y colaboró con su saber pedagógico en el proceso de esta investigación para no desfallecer en el camino y así lograr este sueño profesional.

Asimismo a mi colega y amiga, Mirtha Mirella Castillo Mora quien con sus conocimientos en el uso del SPSS, de una manera desinteresada apoyó la presente investigación al igual que a mis compañeros (as).

Cynthia Nataly Laines Ochoa

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas y gráficos	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	36

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Validez del Instrumento de Liderazgo directivo	39
Tabla 2: Validez del Instrumento de Educación remota	39
Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento de Liderazgo directivo	39
Tabla 4: Confiabilidad del Instrumento de Educación remota	39
Tabla 5: Prueba de normalidad	16
Tabla 6: Correlación de variables en estudio	17
Tabla 7: Nivel de liderazgo directivo.....	18
Tabla 8: Nivel de educación remota	19
Gráfico 1: Nivel de liderazgo	18
Gráfico 2: Educación remota.....	19
Gráfico 3: Dimensiones de Educación remota	20

Resumen

La Institución Educativa N° 10050 del distrito de Reque, ha involucrado de manera presencial a sus docentes en el uso de las TICC y actualmente en esta época de aislamiento social provocado por la COVID-19 la presente investigación tiene como objetivo determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota de la institución educativa; la investigación fue de tipo básica, no experimental, transversal, correlacional; teniendo como población y muestra a 23 docentes. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario a través de los formularios de Google para cada variable de estudio respectivamente, previamente validado por tres expertos y hallado la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,89 y 0,95; asimismo se realizaron las tabulaciones en el programa estadístico SPSS versión 26. Se encontró con el análisis de Spearman una significancia de 0,872; es decir existe una correlación positiva muy baja, por lo que se concluye que existe una correlación, más no significativa, entre el liderazgo directivo y la variable educación remota. Adicional a ello, la investigación muestra que el nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto y la educación remota en un nivel regular.

Palabras clave: Liderazgo directivo, educación remota, resonante, estilos, pandemia

Abstract

The Educational Institution N° 10050 of the district of Reque, has involved its teachers in the use of ICT in person and currently in this time of social isolation caused by COVID-19 this research aims to determine the correlation that exists between directive leadership and remote education of the educational institution; The research was basic, non-experimental, cross-sectional, correlational; having as a population and sample 23 teachers. For data collection, a questionnaire was prepared using Google forms for each study variable respectively, previously validated by three experts and the Cronbach's Alpha reliability of 0.89 and 0.95 was found; Likewise, the tabulations were carried out in the statistical program SPSS version 26. The Spearman analysis found a significance of 0.872; that is, there is a very low positive correlation, which is why it is concluded that there is a correlation, but not significant, between the managerial leadership and remote education variable. In addition to this, the research shows that the level of executive leadership is at a high level and remote education is at a regular level.

Keywords: Executive leadership, remote education, resonant, styles, pandemic

I. INTRODUCCIÓN

La educación a nivel global es y seguirá siendo una demanda social de la población que busca en las instituciones educativas iniciativas que incorporen múltiples estrategias didácticas, las mismas que atiendan las necesidades de aprendizaje de la totalidad máxima de los estudiantes. En los diseños pedagógicos una de las estrategias puestas en práctica y que va tomando ventaja es el uso de las tecnologías de información, comunicación y colaboración (TICC), este medio virtual que pretende en gran medida superar la modalidad presencial dentro de una amplia discusión sobre la calidad del servicio educativo ofrecido.

Actualmente este servicio educativo está sumergido en una crisis por la emergencia del COVID-19, motivo por el cual, en todo el mundo se busca desarrollar soluciones remotas, ya que hay 177 países con aulas cerradas y la inconmensurable cifra de 1,500 millones de estudiantes que están en paro (Cabral et al., 2020). Sin lugar a dudas para Guterres (2020) la pandemia del COVID-19 ha causado la mayor disrupción que ha sufrido nunca la educación. Antes de la crisis muchos niños no estaban escolarizados y la inversión económica en los países bajos resultaba ser mínima, ahora todos ellos tienen la necesidad de liderar para aplacar esta brecha que ha acrecentado e incurrir en un cambio de paradigma dentro del sistema educativo y evitar que queden “marginados”.

Hoy, muchas instituciones educativas se encuentren cerradas por esta emergencia sanitaria, pero se vienen adoptando medidas para que el sistema educativo no se detenga. Desde universidades hasta las primarias vienen implementando un sistema de educación remota basado en las TICC como el internet, el celular, la radio y otros (Pastran, et al., 2020); con la finalidad de que el docente acompañe al estudiante durante su proceso de empoderamiento de su propio aprendizaje en la distancia. Uruguay es uno de los países cuya infraestructura tecnológica consolidada ha permitido brindar de manera inmediata una plataforma integrada para los aprendizajes y pasar de las clases convencionales a las virtuales de manera significativa (Álvarez, et al., 2020).

En el ámbito nacional Barrios (2020), en las páginas del Diario “El Peruano”, hace mención a la educación a distancia, la cual ha estado presente desde hace más de 100 años y es considerada como una herramienta que avala el derecho a una educación de calidad. Actualmente, con la pandemia el Perú y otros países más, han trasladado a sus estudiantes a la modalidad de una enseñanza remota, con la seguridad de que sabrán adaptarse, a fin de mantener la sostenibilidad del país y evitar una parálisis social. Para muchos, este proceso de cambios ha acarreado diferentes problemas, tal es el caso de estudiantes que no cuentan con acceso a la tecnología para apoyar su trabajo escolar. En Perú, las clases no son exclusividad de un trabajo en línea, ya que son transmitidas por televisión pública, cuyo programa gubernamental “Aprendo en casa” tiene por finalidad contribuir al aprendizaje de los estudiantes durante el periodo de aislamiento provocado por el COVID-19 (Cardenas, 2020).

En la Institución Educativa N° 10050 del distrito de Reque, la Lic. Carol Azucena Galindo Baca, ha buscado la participación de sus docentes en el uso de las TICC, con la finalidad de que transmitan a sus estudiantes la autonomía e independencia para poder acceder a ambientes formativos virtuales que mejoren su calidad de vida (Crisol, et al., 2020). De una y otra manera se ha logrado cumplir con dicho propósito de manera presencial a través de las diferentes sesiones que se impartieron de manera gradual; por ello y frente al nuevo reto de una educación remota a causa del aislamiento social provocado por el COVID-19, se expone la necesidad de investigar cuán enfocado se encuentra el liderazgo directivo con la educación remota. Cabe mencionar que una organización es exitosa cuando las decisiones dejan de ser el resultado de una mente brillante e integran personas de las diferentes disciplinas (Riquelme & Pedraja, 2019).

La presente investigación señaló como problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque?; y como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050, Reque? y ¿Cuál es el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa N° 10050, Reque?

Asimismo se plantea a través de: Hipótesis alterna, donde se reconoce que: Existe correlación entre liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque. Y como Hipótesis nula se plantea que: No existe correlación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

En este marco la investigación se justificará en: Justificación teórica: porque, se utilizará teorías para fortalecer la problemática; asimismo, sustentar las variables con autorías especializadas en el campo del saber científico sobre el liderazgo directivo y la educación remota; la justificación práctica: pues esta investigación contribuirá con los conocimientos a priori que han sido utilizados para generar los nuevos conceptos y la vinculación entre las variables, la cual permitirá conocer el vínculo que existe entre el liderazgo directivo en la educación remota; por último la justificación metodológica: donde se elaborará un cuestionario con múltiples preguntas que permitan recoger y procesar información de las variables en estudio, ya que la pesquisa es básica y el diseño es correlacional.

En esta investigación se plantea el objetivo general que es: Determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque; además se consideran los objetivos específicos que son: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050, Reque. De igual manera evaluar el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa N° 10050, Reque.

II. MARCO TEÓRICO

Para fortalecer las teorías de cada variable se ha hecho hincapié en investigaciones; tanto, internacionales, nacionales y locales que detallo a continuación:

Espinosa et al. (2017) en su artículo desarrollado desde México, tiene como objetivo presentar el estado de arte sobre el liderazgo directivo en la educación a distancia, para tal fin han llevado a cabo una investigación documental en bases de datos y sitios web; concluyendo que existe un número limitado de estudios en América Latina que vinculan el liderazgo directivo con el uso de las TICC; dado este hecho se propone considerar el liderazgo como una acción estratégica de impulso en el uso de las tecnologías.

Sin embargo el estudio realizado en Colombia por Alvarez (2018) tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo, la cultura y efectividad organizacional en las corporaciones transnacionales latinoamericanas. Para cumplir con su objetivo la investigación fue descriptiva, cuantitativa y utilizo dos cuestionarios a 100 empresas según el ranking – edición 2016; concluyendo que el líder transformacional se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional.

Para Aparicio et al. (2020) En la investigación que desarrollaron en Chile, consideraron de importancia analizar la implicancia de un plan de trabajo basado en el Modelo de Liderazgo Instruccional, cuyo diseño correspondió a un estudio descriptivo de casos; utilizando el cuestionario PIMRS a un total de 205 docentes del equipo directivo de siete instituciones educativas, logrando evidenciar que el plan facilitó una efectiva orientación al cambio y desarrollo de capacidades para generar cambios sostenibles.

En cuanto a Maya et al. (2019) Desde Venezuela su pesquisa tiene como finalidad, establecer el vínculo entre liderazgo directivo y la educación de calidad; este estudio usó una metodología correlacional transaccional de diseño no experimental, aplicando un cuestionario dicotómico a una población pequeña de 12

personas en donde se obtuvo una correlación positiva baja, lo que significa que el liderazgo directivo influye directamente en la calidad educativa.

En Brasil la investigación de Santana de Oliveira et al. (2018) tiene como objetivo identificar ventajas y desventajas de la educación a distancia para los estudiantes como para la organización misma. Desarrollaron una investigación cualitativa en donde registraron según la percepción de los estudiantes que la educación a distancia resulta flexible por las facilidades que les brinda y suponen que en algún momento la educación presencial quedará obsoleta frente a esta nueva modalidad, que se ha visto apoyada por la enseñanza remota. Asimismo para las empresas educativas resulta beneficioso ya que en términos explícitos se liberan de los procesos burocráticos que resultan costosos.

De igual importancia en Canadá, el artículo presentado por Code et al., (2020) busca explorar como los docentes de educación tecnológica ven las transiciones de la enseñanza remota y el aprendizaje combinado. En dicho estudio participaron 42 docentes de secundaria a través de una encuesta en línea; con base en los resultados se concluyó que se perdería una parte importante del aprendizaje ya que estas generan seguridad y satisfacción al estudiante de las actividades no digitales.

Se debe agregar que, la investigación de Gomez et al., (2020) tiene como objetivo analizar las prácticas de liderazgo distribuido que se ejecutan desde la dirección en las escuelas públicas secundarias; asimismo evaluar en qué medida se posicionan más allá de la distribución de tareas. Este estudio se amparó en el enfoque cualitativo con una metodología de estudio de caso, donde se aplicaron entrevistas, sesiones de seguimiento y un registro de observaciones; aunque se registran diferencias propias de cada caso, los resultados revelan la acción individual de los directores y la preeminencia de los procesos burocráticos en el desarrollo del liderazgo.

Desde Colombia, Gómez (2019) realiza una investigación de tipo descriptivo correlacional donde cuya finalidad es determinar las relaciones que existen entre

las preguntas que evalúan los aspectos del liderazgo con los resultados del ISCE; para tal fin se aplicó un cuestionario a 34 directivos, en donde sus respuestas permitieron concluir que existían vínculos entre la experiencia laboral y la formación de liderazgo, considerando este último como un factor no unilateral, puesto que en una organización hay miembros que aportan a este ejercicio.

Para Méndez & Palacios (2020) la crisis actual ha afectado cuantiosos campos de acción en Ecuador y en todos los países, por ello plantea desde su investigación analizar el impacto que ha tenido el paso de la modalidad presencial a la virtual, dado su objetivo, ha considerado trabajarlo desde un enfoque mixto apoyado en la revisión bibliográfica y la aplicación de encuestas al personal docente, dando como resultado, la falta de preparación de docentes y estudiantes para acoger una nueva modalidad apremiante a la realidad, lo que ocasionó cambios al dar y recibir información.

Por otra parte, a nivel nacional se considera la investigación realizada en Ayacucho, donde Enciso (2018) presenta como objetivo; determinar el vínculo de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica. Por este motivo su trabajo responde a una investigación no experimental con diseño transversal correlacional, en donde su población fueron 40 docentes que participaron de un cuestionario. De este modo se obtuvo que el liderazgo directivo se encuentra relacionado con la gestión pedagógica y que si hay una adecuada practica de ello, la gestión puede ser eficiente. Así mismo Murga (2017) en su pesquisa exhibe la relación de su variable estilos de liderazgo directivo y gestión educativa de las escuelas primarias polidocentes de Chimbote; la misma que corresponde a una investigación descriptiva con diseño correlacional, en cuya muestra se registraron 19 directores, a los que se aplicó una encuesta; dando como resultado una correlación de 0,867, en otras palabras dejo ver que el estilo de liderazgo transformacional es el más asumido por los directores.

En Arequipa la investigación de Ramos (2017) expone como objetivo, establecer el nivel de influencia de la variable liderazgo directivo con relación en la gestión educacional. El mismo que fue aplicado a 155 docentes y 15 directores, mediante

encuestas y entrevistas. Esta pesquisa responde a una metodología explicativa básica con diseño no experimental. El resultado que se obtuvo fue mayor a la hipótesis nula, quedando como registro la influencia significativa del liderazgo en la gestión institucional. Es preciso mencionar que en Piura, Hidalgo (2020) ha realizado una investigación cuyo objetivo fue evaluar las competencias docentes de la EBR desde el MBDD; esta investigación responde a un enfoque cuantitativo – cualitativo con diseño descriptivo en el que se aplicó una matriz de evaluación a 29 docentes; obteniendo como resultado un logro suficiente de las competencias profesionales; las mismas que les permiten adaptar y contextualizar los contenidos que exige la educación remota. La pesquisa de Sánchez (2019) presenta como objetivo establecer el nivel de afinidad que existe entre la variable liderazgo directivo, asimismo de sus dimensiones con la variable de clima organizacional. A fin de cumplir con sus objetivos esta investigación responde al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, en donde la muestra correspondió a 72 docentes; quienes participaron de una encuesta determinando una relación significativa de las variables; en otras palabras, se concluyó que; a mayor liderazgo mayor nivel de clima organizacional.

Es necesario recalcar que a nivel local Salazar (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el vínculo entre la variable liderazgo directivo y la variable desempeño de los docentes, misma que corresponde a una investigación descriptiva – correlacional; la muestra estuvo conformada por 40 docentes, dando como resultado que el liderazgo es regular en un 55% y el desempeño docente en un 75%, porcentajes que permiten rechazar la hipótesis nula y concluir que ambas variables están relacionadas

Por otra parte, Purisaca & Sobrino (2017) desarrollaron una investigación en la I.E.P. CEIBOS de Chiclayo, donde exponen como objetivo principal proponer un liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa. Por esta razón el tipo de investigación es de carácter cuantitativo, no experimental con propuesta; en donde se aplicó un cuestionario a docentes, directivos. Los resultados conseguidos dieron cuenta de que existían bajos niveles de liderazgo, lo que permitió establecer

un modelo de liderazgo transformacional que desarrolle capacidades de liderazgo en los actores educativos.

De igual modo, Cubas (2017) orienta su pesquisa en la formulación de un modelo de liderazgo directivo que favorezca al logro de un buen clima organizacional. Para tal fin se trabajó con 26 docentes y 4 trabajadores, quienes participaron de un cuestionario, llegando a obtener un nivel medio sobre la variable de clima organizacional, un nivel bajo para el liderazgo y muy bajo para la satisfacción laboral; dichos resultados reforzaron la propuesta planteada en la institución. Para Tantaleán (2019) el objetivo de su investigación es analizar el Programa Nacional de Capacitación y Formación a directores y subdirectores además de saber cómo asisten al fortalecimiento del liderazgo; esta pesquisa corresponde a un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo – analítico. La investigación trabajó con una muestra de 16 directores y subdirectores, quienes respondieron a un cuestionario; concluyendo que el nivel de liderazgo evaluado es alto con un porcentaje de 56.3%.

En esta investigación se ha considerado teorías respectivamente para cada una de las variables de estudio, las mismas que han sido definidas por diversos autores, lo cual delimita a la teoría de liderazgo directivo y educación remota, ambas con los elementos que la conforman, y que son:

El liderazgo directivo según Saavedra et al., (2018) es definido como el conjunto de competencias directivas que desarrollan sistemáticamente las personas que ocupan un cargo de dirección y son un referente para sus seguidores, a quienes busca empoderarlos para que a su vez lideren el cambio y su propio crecimiento (Buckner, 2019). Contreras (2016) enfatiza en las competencias intelectuales, sociales y emocionales que debe tener el individuo para que este facilite la innovación dentro de un trabajo integral enmarcado en el logro de prácticas efectivas, las mismas que fortalecerán los principios de autonomía y responsabilidad en cada una de las personas de una misma organización.

En una organización el líder no está supeditado a la consecución exclusiva de resultados tangibles, pero a menudo un líder asertivo e innovador consigue el

bienestar entre sus colaboradores para adaptarse al cambio y crecer de manera conjunta (Osman & Kamis, 2019). Goleman (2017) proyecta seis estilos de liderazgo, de los cuales; cuatro de ellos tienen efectos positivos en el clima y los resultados dentro de una organización. Otras investigaciones exponen el liderazgo resonante planteado por el psicólogo Goleman, en donde el equipo y el líder se ven envueltos en el logro de los objetivos (Bodden & Hernández, 2017).

Frente a ello se considera como estilos de liderazgo resonante: El estilo visionario; por lo general, el líder motiva a sus colaboradores a visualizar grandes oportunidades de una manera clara y es el de mayor demanda ya que asume el compromiso de la sostenibilidad en la organización (Sunarto et al., 2020). Los líderes que tienen triunfo con el estilo coaching permiten a sus colaboradores generar sus propias respuestas; en ellos existe menos control ya que conocen sus puntos débiles y fuertes (Peláez, 2019). El líder con un estilo afiliativo, muestra una familiaridad con su equipo y crea conexiones intrapersonales armónicas (Wachira et al., 2018). Por otra parte en el estilo democrático, Lopes da Silva et al., (2019) expresa que el líder es habilidoso para escuchar y respetar las ideas; además muestra confianza a sus subordinados.

A su vez existen estilos de liderazgo considerados disonantes, los cuales son: El estilo timonel, según la literatura de (Schlevogt, 2019) corresponde a un líder que conduce a los subordinados en la búsqueda de nobles objetivos. En el estilo autoritario o coercitivo, los líderes profesan el poder y toman decisiones unilaterales, los trabajadores no contribuyen en la toma de decisiones, por lo que podría reflejarse un conflicto en los roles de los subordinados (Zhang & Xie, 2017).

La teoría que hace mención a la educación remota, en su gran mayoría nos circunscribe en las clases en línea sincrónicas y asincrónicas, medidas que han sido tomadas por el estado de emergencia y que nos obliga a estar en aislamiento social. Los estudiantes de zonas rurales desarrollan mucho más las actividades remotas ya que no cuentan con acceso a múltiples plataformas digitales (Carla Silva et al., 2020). La literatura de Figallo, (2020) nos habla de que la educación remota

no debe definirse como una educación a distancia, puesto que es un tipo de enseñanza que se vale de múltiples herramientas para brindar el servicio educativo.

Lynette (2016) en su artículo expone que en la educación a distancia o remota como es el caso ocasionado por la pandemia, es un desafío mantener conectados a los estudiantes e instructores; por ello se sugiere mantener una comunicación sincrónica y asincrónica que favorezca el intercambio de información en tiempo real, mientras que la asincrónica no coincide en la temporalidad. Cabe mencionar que la educación siempre comprende cambios que buscan formar personas competentes para desenvolverse en la sociedad; en estos cambios se integra la tecnología que de alguna manera facilita la interacción para el aprendizaje; actualmente los dispositivos móviles superan al uso de las computadoras en este contexto de emergencia sanitaria (Mangisch Moyano & Mangisch Spinelli, 2020).

Desde la teoría de Vygotsky en su teoría socio – cultural, se plantea una necesidad por la interacción con sus semejantes a través de herramientas y signos, además de una mediación para permitir el tránsito hacia una zona de desarrollo (Marginson & Dang, 2017); en consecuencia el docente o mediador debe brindar un aprendizaje significativo mas no una simple respuesta a una crisis (Hodges et al., 2020).

Picón (2020) menciona que de ambas modalidades se desprenden los siguientes componentes o dimensiones:

El docente, quien es el guía y estimulador del pensamiento crítico que le otorga calidad al aprendizaje; el estudiante, definido como el participante activo que busca educarse para prosperar. Otro componente vital son los métodos de enseñanza que sin lugar a dudas no resulta ser el mismo para ambas modalidades, pero lo cierto es que las herramientas didácticas con la modalidad virtual se han vuelto más atractivas. El material dejó de ser netamente impreso, puesto que las TICC han brindado un nuevo alcance y con la modalidad de enseñanza actual ha cobrado gran protagonismo.

El tiempo es un componente cuya ventaja es la flexibilidad ya que se ajusta a los horarios de los estudiantes según sus ritmos de aprendizaje, pero implica en ellos una conducta de responsabilidad con su aprendizaje. Por otro lado el espacio en algunos entornos resulta limitantes para el aprendizaje ya que no proporciona las mejores condiciones físicas. También es importante hablar de la relación educativa, ya que con la nueva modalidad se ha visto amenazada las relaciones entre los agentes educativos; por último la evaluación es y será un conflicto en el docente por saber si el estudiante asimiló los contenidos para poder utilizarlos en su accionar diario.

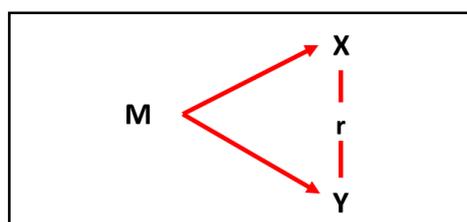
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo básica, también conocida como pura, cuyo objetivo será la adquisición de información para explicar fenómenos y servir de partida para el progreso de la ciencia (Esteban, 2018); además el tipo de diseño considerado según Hernández et al. (2014) es el no experimental, puesto que no se realizará una manipulación premeditada de las variables.

El diseño de la investigación presenta un corte transversal, de modo que sólo se medirán las variables de interés en los individuos y para ratificar las hipótesis generadas en un principio (Rodríguez & Mendivelso, 2018). El alcance de la misma según Hernández et al. (2014) es correlacional ya que el objetivo principal responderá a la evaluación del vínculo entre las dos variables de estudio.

El esquema que se trabajará en la investigación responde a:



Dónde:

- M = Corresponde a la muestra de estudio
- X = Variable 1 (liderazgo directivo)
- Y = Variable 2 (educación remota)
- r = Es la posible RELACIÓN entre X e Y

3.2. Variables y operacionalización

Según Hernández et al. (2014) las variables tienen la propiedad de manifestar diferentes valores al aplicarlo dentro de un grupo de personas

Variable 1: Liderazgo directivo: según Saavedra et al., (2018) es definido como el conjunto de competencias directivas que desarrollan sistemáticamente las personas que ocupan un cargo de dirección y son un referente para sus seguidores.

Variable 2: Educación remota: (Figallo, 2020) nos habla de que la educación remota no debe definirse como una educación a distancia, puesto que es un tipo de enseñanza que se vale de múltiples herramientas para brindar el servicio educativo.

Variable 1: Liderazgo directivo: Se operacionaliza a través de 6 dimensiones presentes en un cuestionario de 24 preguntas que fueron aplicados a los docentes de la I.E. N°10050, para que valoren desde su percepción los estilos de liderazgo.

Variable 2: Educación remota: Se desarrolló aplicando al personal docente un cuestionario donde se evidenciaron 8 dimensiones con un total de 21 interrogantes, y de igual manera evalúen desde su percepción la educación remota.

En la presente literatura se expone para el liderazgo directivo las dimensiones de: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario o coercitivo; del mismo modo la educación remota considera dimensiones como: docente, estudiante, métodos de enseñanza, material, tiempo, espacio, relación educativa y evaluación. Asimismo por cada dimensión, se presentan indicadores que sirven de referentes para la elaboración de los cuestionarios; los mismos que se exponen en la operacionalización de variables presentes en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Arias et al. (2016) hace mención que para marcar una diferencia de una población general y de una muestra, muchos autores han adoptado una nueva nomenclatura; por el de universo finito, infinito e hipotético, según sea el caso. En esta investigación la población o universo finito está comprendida por 23 docentes.

La muestra es el número reducido de actores pertenecientes a una población o universo (Cárdenas, 2018), para tal caso la población fue asumida al 100% por ser un grupo pequeño.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son un conjunto de reglas, procedimientos, en donde las de mayor demanda se encuentran las entrevistas, las encuestas y la observación (Emanuelli, 2016). Para el propósito de la investigación se utilizó la encuesta escrita. En el aporte de varios autores según Rojas et al. (2018), precisa que los instrumentos son herramientas donde se puntualizan los indicadores de las variables en estudio. El instrumento usado es el cuestionario, el cual consiste en un agregado de preguntas cerradas o abiertas (Hernández et al., 2014). El cuestionario de liderazgo presenta 6 dimensiones con 13 indicadores, para el caso de la educación remota se presentan 8 dimensiones con 14 indicadores.

Las escalas de medición resultan ser una sucesión de medidas que se atribuyen a las variables, según Espinoza (2019) en su investigación actualizada nos presenta la escala nominal, ordinal, intervalo y de razón; referente que se consideró para optar por el grado ordinal. Hernández et al. (2014); refiere al juicio de expertos, quienes con conocimiento de causa otorgarán la validez a los cuestionarios (Tabla 1 y 2).

La confiabilidad para Hernández et al. (2014), se define como los resultados estables que se obtienen después de aplicar el instrumento en tiempos distintos a la población de estudio. En la presente investigación con la intención de prescribir la confiabilidad se ejecutó un cuestionario piloto a 10 personas de la Institución Educativa San Martín de Thours N° 10051; luego de ello se realizó la evaluación perteneciente al Alfa de Cronbach obteniendo para liderazgo directivo 0,89 y para educación remota 0,95 (Tabla 3 y 4).

3.5. Procedimientos

Para la creación de los cuestionarios que permitan el recojo de los datos, se revisó literatura modelo de indagaciones previas, las cuales se analizaron para elaborar los instrumentos correspondientes a las variables de estudio y a su vez presentarlos a un grupo de profesionales (expertos) para que revisen, evalúen y aprueben el instrumento correspondiente. Cabe mencionar que como medida de seguridad, a

originado por la pandemia del COVID - 19 el cuestionario fue elaborado de manera digital a través de los formularios de Google y aplicado a un grupo piloto antes de la población en estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados de la presente investigación tanto para el grupo piloto, como para la población real de estudio son procesados haciendo uso del programa estadístico SPSS en su versión 26.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta en esta investigación conciernen a:

El principio de veracidad: Que recae sobre las normas utilizadas para referenciar el material bibliográfico y la diferente literatura utilizada para la ampliación de las variables en estudio.

El principio de autonomía: La población de estudio participó de manera libre en el desarrollo del formulario con la disposición del investigador.

El principio de beneficencia: La pesquisa desarrollada en la institución educativa N° 10050, tiene como beneficio aportar el vínculo que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota; además los resultados finales serán compartidos con la institución para su análisis del estilo de liderazgo que predomina en la forma de trabajo de los colaboradores.

Principio de no maleficencia: La investigación con la información que ha logrado, no busca dañar, ni desmerecer el trabajo de la población de estudio.

El principio de justicia: Se logró la confiabilidad de los datos obtenidos de forma virtual, dado que por el aislamiento social y las restricciones por el COVID – 19 no se pudo asistir de manera presencial a las instituciones; frente a ello existió el apoyo de la población con la que se trabajó.

IV. RESULTADOS

En la presente investigación se realizó la prueba de normalidad para determinar la distribución simétrica o asimétrica de los datos de ambas variables de estudio. Para ello se tomó como punto de partida la significancia obtenida de la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la población de estudio es menor a 50 personas

Tabla 5: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO DIRECTIVO	,132	23	,200*	,936	23	,149
EDUCACIÓN REMOTA	,110	23	,200*	,981	23	,921

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Interpretación: Los resultados hallados con la prueba de Shapiro-Wilk nos indican que las dos variables tienen una distribución normal, para las pruebas de hipótesis del trabajo de investigación utilizaremos las pruebas paramétricas, en este caso se usará el coeficiente de correlación Pearson.

Determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

Luego de procesar la información obtenida de los cuestionarios de ambas variables, se sistematiza los resultados de la siguiente manera, teniendo en cuenta que:

H_A: Existe correlación entre liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

H_N: No existe correlación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

Tabla 6: *Correlación de variables en estudio*

		LIDERAZGO DIRECTIVO	EDUCACIÓN REMOTA
LIDERAZGO DIRECTIVO	Correlación de Pearson	1	,060
	Sig. (bilateral)		,785
	N	23	23
EDUCACIÓN REMOTA	Correlación de Pearson	,060	1
	Sig. (bilateral)	,785	
	N	23	23

Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el valor de coeficiente de correlación de Pearson es positiva muy baja igual a 0.060, con una significancia bilateral de $0.785 > 0.05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y rechaza la alterna planteada anteriormente. Es decir que la variable liderazgo directivo no se relaciona de manera significativa con la variable educación remota.

Identificar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050,

Reque.

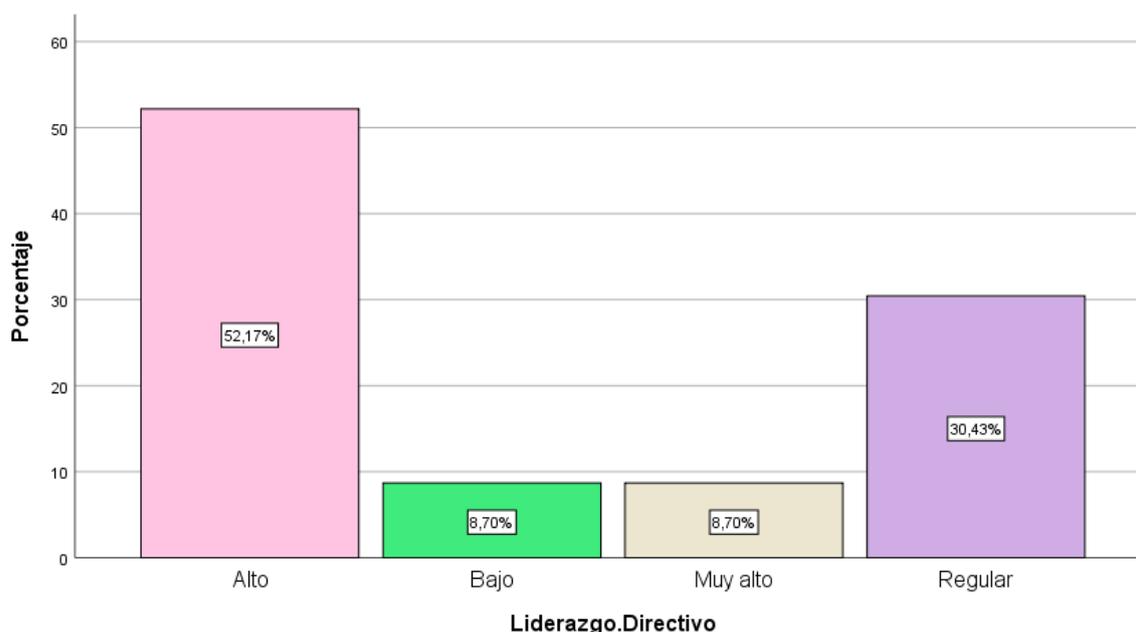
Después de analizar los resultados del cuestionario de la variable1: liderazgo directivo, se expone en la siguiente tabla el nivel encontrado en la institución educativa N° 10050.

Tabla 7: Nivel de liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	2	8,7	8,7	8,7
REGULAR	7	30,4	30,4	39,1
ALTO	12	52,2	52,2	91,3
MUY ALTO	2	8,7	8,7	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Gráfico 1: Nivel de liderazgo



Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Interpretación: En la tabla 7 y su respectiva gráfica, según la percepción de 12 docentes se observa que la aplicación del liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050 se encuentra en un nivel alto con un 52,2%, así mismo 2 docentes lo califican dentro de un nivel muy alto con un 8,7% respectivamente.

Evaluar el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa N° 10050, Reque

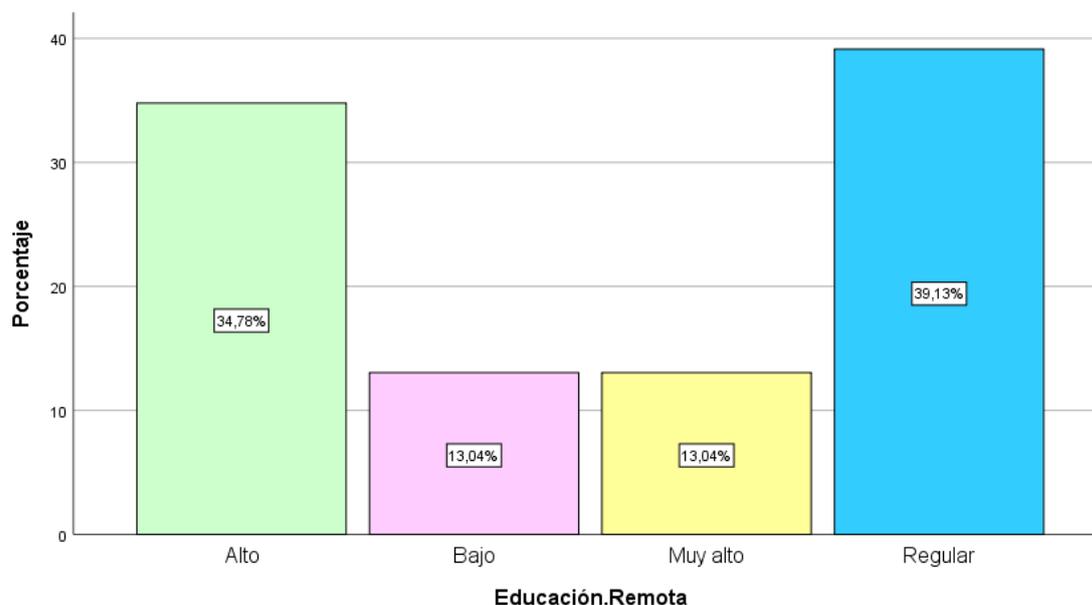
Contando con la base de datos en relación a la variable 2, la siguiente tabla nos muestra el nivel de desarrollo de la educación remota en la institución de estudio, quedando como evidencia los siguientes porcentajes:

Tabla 8: Nivel de educación remota

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	3	13,0	13,0	13,0
REGULAR	9	39,1	39,1	52,2
ALTO	8	34,8	34,8	87,0
MUY ALTO	3	13,0	13,0	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Gráfico 2: Educación remota



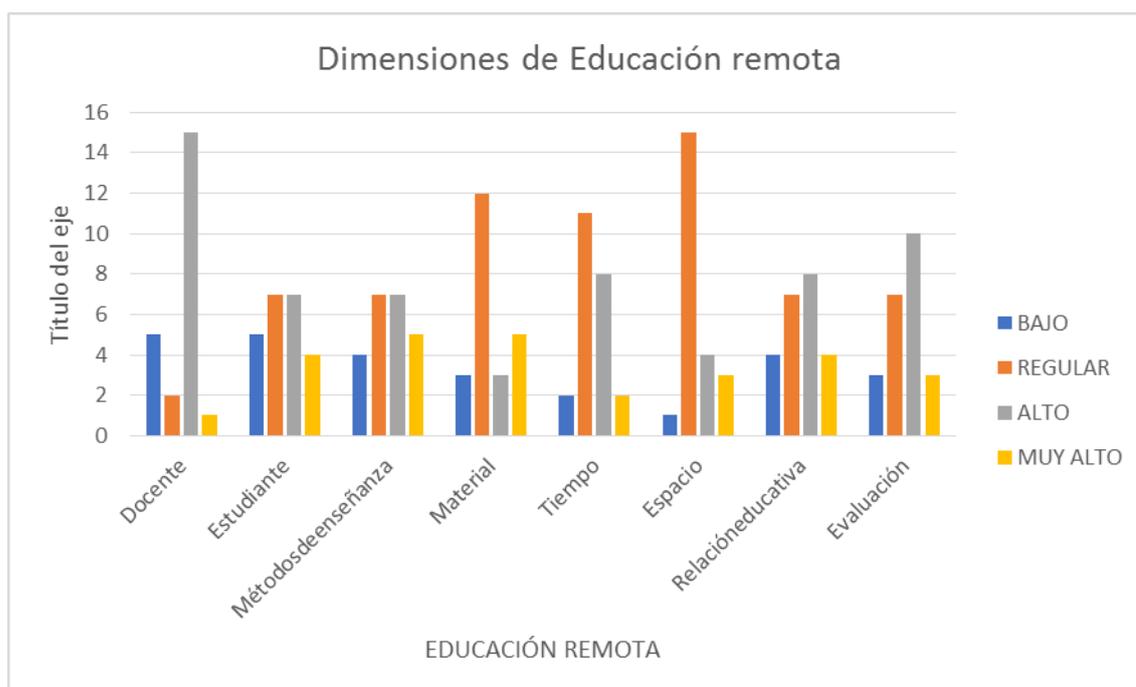
Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Interpretación: De acuerdo con el objetivo planteado, la tabla 8 y su respectiva gráfica nos muestra que la aplicabilidad de una favorable educación remota se encuentra en un nivel regular con un 39,1% según la percepción de los docentes y el nivel alto se refleja con un 34,8%.

Análisis de las dimensiones de Educación Remota

De acuerdo con los resultados obtenidos para hallar con el nivel de desarrollo de ambas variables, se considera útil el análisis de las dimensiones de la variable 2 para plantear recomendaciones a la institución educativa que participo en el estudio.

Gráfico 3: Dimensiones de Educación remota



Fuente: Elaboración en SPSS Versión 26

Interpretación: Según los porcentajes obtenidos en el análisis de las dimensiones de la variable educación remota, “tiempo” y “espacio” se encuentran en un nivel regular, mientras que la dimensión “docente” alcanza un nivel alto con un 65,2%; lo que indica cierta preparación con relación a la tecnología.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación expuso como objetivo principal; determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque. El objetivo de estudio fue desarrollado desde la percepción de los docentes del nivel inicial y primario, quienes a su vez ayudaron a identificar el nivel en el que se encuentra ambas variables. Con relación al objetivo principal se formuló una hipótesis alterna y una nula. La hipótesis alterna asumía que existe una correlación entre liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque; mientras que la hipótesis nula postulaba la no existencia de una correlación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

Analizando los resultados hallados donde se obtuvo un coeficiente de Pearson igual a 0.060, y una significancia igual a 0.785, donde afirmamos que existe una correlación muy baja y no presenta una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.

Por tal motivo, nuestra investigación la cotejamos con la investigación de Maya et al. (2019) donde realiza un análisis de variables similares a las de estudio, siendo sus variables, Liderazgo directivo y educación de calidad, en donde se concluye que después de la investigación realizada a las variables ya mencionadas, entre ellas existe una correlación positiva baja, lo que implica que el liderazgo directivo influye directamente en la educación de calidad; en otras palabras nos expone que cuando el director aplica estilos de carácter positivo, como; efectivo, asertivo, democrático y participativo hace que su organización avance hacia la calidad, pero cuando este aplica otros estilos de carácter negativo, la institución entra en un proceso de deterioro.

Desde los resultados obtenidos en nuestra investigación, se concluye que el liderazgo directivo y la educación remota se encuentran relacionadas de manera positiva muy baja, asimismo se indica que las variables se desarrollan de manera independiente, y no depende una de otra para desarrollarse. De un estudio

realizado en Colombia por Gómez (2019) se demuestra que la formación de un liderazgo es un factor no unilateral ya que los miembros de una organización aportan al desarrollo de este ejercicio, para optar por el bien común.

Nuestra investigación se sustenta en la teoría de Goleman y sus seis estilos de liderazgo relacionados con las emociones, donde se plantea la flexibilidad del líder para entrar y salir de estilo y asumirlo frente a diversas situaciones de su cotidianidad, desde este alcance la investigación planteada por Murga (2017) se sustenta en la teoría de Bass quien ahondo los alcances de Burns, donde se registra como parte de sus conclusiones que el liderazgo transformacional es el estilo más asumido por los directores ya que este busca que sus seguidores lo sigan de manera voluntaria consiguiendo en ellos un nivel superior de motivación.

En muchas investigaciones se estudia el liderazgo y buscan hallar la significatividad de esta variable frente a otras de carácter educacional; tal es el caso de la investigación de Ramos (2017), donde se registra una influencia positiva en la gestión institucional; del mismo modo Sánchez (2019) presenta una relación significativa con el clima organizacional; es decir a mayor liderazgo, existe la posibilidad de un aumento en las variables ya mencionadas por los autores respectivamente. Estos alcances proporcionados por Ramos y Sánchez difieren de los resultados obtenidos en la presente pesquisa en donde no se halla significancia, en otras palabras se estaría analizando la correlación con una variable nueva que se ajustó a la problemática mundial y aun es una respuesta inmediata en el sistema de la educación.

En consecuencia con los resultados alcanzados, y juzgando los obtenidos por Cubas (2017), en las próximas investigaciones relacionadas con Liderazgo directivo, se sitúen en realizar el hallazgo de un modelo o estilo que favorezca el logro de una enseñanza de calidad en las distintas modalidades de escolaridad que plantea nuestro sistema educativo peruano para que podamos fortalecer la enseñanza que se brinda a los estudiantes a lo largo de su vida, ya que lo que reciban de todos los agentes educativos formará en ellos un individuo competente en y para la sociedad.

Como ya se hizo mención en las líneas anteriores, la educación remota, en el campo de la investigación es una variable que actualmente se viene estudiando frente a un nuevo ritmo de vida a causa de una pandemia relacionada con la salud, este motivo hace que las investigaciones se comparen desde un punto de vista más próximo, tal es el caso de la investigación de Enciso (2018), donde los resultados obtenidos en su pesquisa al igual que la presente investigación estudia el vínculo de las variables liderazgo directivo y gestión pedagógica. De una población de 40 docentes que participaron de un cuestionario, se obtuvo una correlación positiva según el Coeficiente de Spearman; ello sostiene que la mediación del director resulta ser una pieza clave para la consecución de metas institucionales.

Con los resultados conseguidos y la comparación de las pesquisas, nuestra investigación, según la interpretación del Coeficiente de Spearman se considera con un nivel de correlación muy baja, lo que implica que no es tan significativa, ya que ambas se desarrollan de manera independiente buscando su mejora de manera no tan hermética.

Actualmente la enseñanza remota ha cobrado gran importancia en épocas de pandemia; sin embargo la educación a distancia es partícipe de ella, ya que se hace uso de la misma para involucrar a la gran mayoría de estudiante; según el estudio de Santana de Oliveira et al. (2018) su investigación nos muestra desde la percepción de los estudiantes las ventajas de este sistema de enseñanza, donde hace énfasis que la educación presencial quedará sustituida por nuevos sistemas que empezarán siendo parte de una respuesta inmediata a situaciones de gran impacto como el que se está viviendo.

Desde nuestra investigación podemos notar que la gran mayoría de docentes cuenta con preparación en el uso de las TICC, lo que implica su desenvolvimiento adecuado en este sistema de enseñanza remota; así mismo podemos analizar entre sus dimensiones que el espacio de trabajo presenta debilidades al igual que el tiempo que se le dedica al proceso de enseñanza – aprendizaje.

Frente a esta problemática, un estudio realizado en Canadá por Code et al. (2020) Explora desde la percepción de los docentes de educación tecnológica las transiciones de la enseñanza remota y el aprendizaje combinado; generando como idea principal la pérdida de la seguridad y satisfacción que el estudiante adquiere en actividades no digitales y sugiere que haya un balance de las mismas para no perjudicar el proceso de aprendizaje de los estudiantes ya que como bien sabemos todos los estudiantes tienen diferentes maneras de aprender.

Según los objetivos específicos, la variable 1 se proyecta a identificar el nivel de liderazgo directivo presente en la institución educativa N° 10050 del distrito de Reque, sus resultados se evidencian en la tabla 7, los cuales bajo la percepción del docente el liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto; bajo estos resultados podemos afirmar que la teoría planteada en la investigación sobre el liderazgo resonante es aceptable, ya que va enmarcado en la flexibilidad que debe tener el líder (director) para involucrarse en distintas situaciones y reaccionar ante ellas de manera más pertinente para guiar a su equipo a la consecución de los objetivos propuestos.

Con lo anteriormente mencionado, la investigación de Gomez et al., (2020) afirma que los resultados obtenidos de su trabajo revelan la acción individual de los directores y la preeminencia de los procesos burocráticos en el desarrollo del liderazgo; asimismo resalta que no hay una implicancia significativa de los agentes educativos (docentes, familia y estudiantes) ya que predominan las características contextuales de cada escuela, por lo que alude a una formación en el liderazgo colectivo para escudriñar nuevas formas de participación en trabajos futuros o remotos.

Un estudio realizado en una institución de Chiclayo por Purisaca & Sobrino (2017) propone la práctica de un liderazgo transformacional debido a que en la escuela presentaban un bajo nivel de liderazgo, lo que motivó a sustentar esta propuesta y aunque difiere de la teoría en la presente investigación, toda acción inmediata que busque mejorar la gestión y calidad educativa es viable siempre y cuando se realice un seguimiento a los resultados obtenidos en los procesos de aplicación.

Tal es el caso de la investigación desarrollada en Brasil por Santana de Oliveira et al. (2018) que sustenta las ventajas y desventajas de la educación a distancia para los estudiantes como para la misma organización; la mencionada pesquisa no presenta frecuencias estadísticas, ya que se circunscribe en un tipo cualitativo. Al igual que estas conclusiones en donde registraron según la percepción de los estudiantes que la educación a distancia resulta flexible por las facilidades que les brinda y suponen que en algún momento la educación presencial quedará obsoleta frente a esta nueva modalidad, que se ha visto apoyada por la enseñanza remota; para las empresas educativas también resulta beneficioso ya que en términos explícitos se liberan de los procesos burocráticos que resultan costosos.

El segundo objetivo tiene como fin evaluar el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa; y del análisis de los datos que se obtuvieron al aplicar un cuestionario, tenemos que en la tabla 8, esta variable se encuentra en un nivel regular con un porcentaje de 39,13%, lo que determina que como nuevo sistema o forma de enseñanza no presenta una buena transición con lo que se ha llevado antes de la pandemia.

Tomando como referencia nuestros resultados, citamos la investigación de Salazar (2020) que al igual que esta investigación es correlacional y buscar hallar el vínculo entre la variable liderazgo directivo y el desempeño de los docentes, determinando que ambas variables se encuentran en un nivel regular y nos indican que están relacionadas entre sí. Siendo este un referente para afirmar que mientras exista un buen líder en las escuelas, los agentes educativos se verán motivados y comprometidos con la calidad de un servicio educativo que atienda las necesidades de los estudiantes en primera línea.

La actualización que se ejerza en el personal administrativo será siempre de vital importancia ya que este no solo repercutirá en la actividad de los mismos, sino que será un puente para influenciar en el desempeño docente y encaminar una gestión hacia el éxito involucrando a todo el personal que trabaja en una organización no solo educativa, sino de cualquier razón social. Analizando los estudios citados en

esta investigación, el artículo presentado por Code et al., (2020) proporciona la opción de recurrir a un marco de aprendizaje combinado que ofrezca las recomendaciones para que los docentes afronten de manera asertiva los desafíos que implica la educación. Sin dejar de lado la teoría socio – cultural en la que se sustenta la variable 2 de nuestra investigación, la propuesta que se plantea del aprendizaje combinado responde de alguna manera a la interacción que se busca entre los individuos para lograr una adquisición significativa del conocimiento de una manera social.

El nivel de desarrollo alcanzado en esta variable diverge de lo presentado por Méndez & Palacios (2020) ya que en su investigación concluyen que el impacto en la gestión docente se registra en un nivel alto con un 62,3%; lo que indica que tras la pandemia la adaptación de los docentes en una nueva modalidad depende de la alfabetización y el esfuerzo individual que realizan por mantenerse actualizados, de acuerdo a las necesidades de la población y sociedad en general.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1. Según el Coeficiente de Pearson se ha demostrado que; la variable liderazgo directivo y la variable educación remota presentan una correlación positiva muy baja igual a 0,060.
2. Con respecto a la variable liderazgo directivo se ha demostrado que se viene implementado en la institución educativa N° 10050 del distrito de Reque de una manera muy aceptada y ello se refleja en los siguientes porcentajes obtenidos desde la percepción de los docentes; un 8,7% se encuentra en un nivel muy alto, el 52,2% en un nivel alto y el 30,4% en un nivel regular; estos resultados afirman la teoría expuesta en la presente investigación donde se enfatiza sobre el liderazgo resonante y la flexibilidad del director para cambiar y asumir los seis estilos que plantea el postulado de Goleman.
3. Existe para la variable educación remota resultados que difieren de la variable anterior, ya que se está posicionando en un nivel de desarrollo regular, tal como lo demuestra los siguientes porcentajes obtenidos; un 39,1% en el nivel regular, un 34,8% en el nivel alto y un 13% en el nivel muy alto.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la presente investigación realizada en la institución educativa N° 10050 del distrito de Reque, presentamos las siguientes recomendaciones:

1. Ante un buen nivel de liderazgo directivo, se recomienda a la directora de la institución a crear equipos de trabajo en donde se motive a los docentes a asumir un liderazgo compartido.
2. También a buscar el apoyo de un profesional calificado en TICC, para crear una plataforma o aula virtual propia de la institución en el que el docente pueda interactuar con sus estudiantes; compartiendo material, participando de evaluaciones, y además puedan acceder a una biblioteca virtual.
3. Por otra parte se sugiere a los docentes a seguir formándose en el rubro de las tecnologías para que puedan hacer uso del aprendizaje combinado desde que estén en aulas y puedan afrontar tanto docentes como estudiantes una crisis educativa.
4. Así mismo con relación a los resultados obtenidos en la dimensión “Espacio”, se sugiere a los docentes adecuar un ambiente de trabajo que proporcione a los estudiantes familiaridad con las aulas presenciales que se han venido llevando.
5. Del mismo modo, en la dimensión “Tiempo” se pide a los docentes a organizar horarios adecuados y con la cantidad de horas necesarias al ejecutar una sesión de algún área correspondiente para que los estudiantes puedan acceder a ella y además de ser oyentes de ella, participen y expongan sus dudas; promoviendo la retroalimentación.

REFERENCIAS

- Alvarez Echavarría, A. C. (2018). *Leadership styles, Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Study of Multinationals* [Doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12440/ALVAREZ_%20LEADERSHIP_%20CULTURE_%20EFFECTIVENESS.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Álvarez Marinelli, H., Arias Ortiz, E., Bergamaschi, A., López Sánchez, Á., Noli, A., Ortiz Guerrero, M., Pérez Alfaro, M., Rieble - Aubourg, S., Camila Rivera, M., Scannone, R., Vásquez, M., & Viteri, A. (2020). *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19* | *Publications*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Aparicio Molina, C., Sepúlveda López, F., Valverde Huincatripay, X., Cárdenas Merino, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela Ravanal, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración Universidad-Escuela. *Páginas de Educación*, 13(1), 19-41. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Barrios Ipenza, E. (2020, abril 9). *Educación a distancia en tiempos de pandemia*. Diario Oficial El Peruano. <https://elperuano.pe/DescargaEdiciones.aspx>
- Bodden- Méndez, J. A., & Hernández- Díaz, A. N. (2017). Liderazgo resonante en los directivos de las instituciones de educación primera. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 12(23), 36-53.
- Buckner, E. B. (2019). Leadership Mentoring Needed! *Aquichan*, 19(4). <https://doi.org/10.5294/AQUI.2019.19.4.1>

- Cabrales, A., Graham, A., Sahlberg, P., Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., Bond, A., Lederman, D., Greene, J., Maggioncalda, J., Soares, L., Veletsianos, G., & Zimmermam, J. (2020, abril). *Enseñanza Remota de Emergencia—Textos para la discusión*. <http://www.educacionperu.org/wp-content/uploads/2020/04/Ensen%CC%83anza-Remota-de-Emergencia-Textos-para-la-discusio%CC%81n.pdf>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *trAndeS*, 8, 64 Seiten. <https://doi.org/10.17169/REFUBIUM-216>
- Cardenas, M. (2020, mayo 25). *Perú ofrece soluciones a la educación a distancia*. La Noticia. <https://www.lanoticia.com/peru-ofrece-soluciones-a-la-educacion-a-distancia/>
- Carla Silva, T., Ramos Oliveira, E., & Montanari, R. (2020). Difficulties of remote education in rural schools in northern Minas Gerais during the Covid-19 pandemic. *Research, Society and Development*, 9(8), e651986053-e651986053. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.6053>
- Code, J., Ralph, R., & Forde, K. (2020). Pandemic designs for the future: Perspectives of technology education teachers during COVID-19. *Information and Learning Sciences, ahead-of-print*(ahead-of-print), 13. <https://doi.org/10.1108/ILS-04-2020-0112>
- Contreras, T. S. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Crisol-Moya, E., Herrera-Nieves, L., & Montes-Soldado, R. (2020). Educación virtual para todos: Una revisión sistemática. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21(0), 13. <https://doi.org/10.14201/eks.23448>
- Cubas Llamo, M. V. (2017). *Modelo De Liderazgo Directivo Para El Buen Clima Organizacional En Las Instituciones Educativas Públicas Del Distrito De Chiclayo—2017* [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31702>
- Emanuelli, P. (2016). *CAP 1: SELECCIÓN DE TÉCNICAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS*. 22.

- Enciso Vilchez, F. L. (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho—2017* [César Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1202655>
- Espinosa Díaz, Y., Figueroa Rochín, C. A., Parra Encinas, K. L., Perezchica Vega, J. E., & Sepúlveda Rodríguez, J. A. (2017). Liderazgo directivo para impulsar iniciativas de educación a distancia. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4(8), Article 8. <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/704>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4.
- Figallo, F. (2020). Después de la educación presencial, ¿qué? *Revista de Educación Superior en América Latina*, 0(8), Article 8. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/esal/article/view/13407>
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results (Harvard Business Review Classics)*. Harvard Business Press. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CG9GDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Leadership+That+Gets+Results&ots=mp3C9eEups&sig=u-eWKnUS17D_vAtrF9GgCQxAN6w#v=onepage&q=Leadership%20That%20Gets%20Results&f=false
- Gómez Quevedo, O. (2019). Analysis of management leadership styles and their correlation with the synthetic index of educational quality. *Colombia*, 10(1), 33-66.
- Gomez-Hurtado, I., Gonzalez-Falcon, I., Coronel-Llamas, J. M., & Garcia-Rodriguez, M. del P. (2020). Distributing Leadership or Distributing Tasks? The Practice of Distributed Leadership by Management and Its Limitations in Two Spanish Secondary Schools. *Education Sciences*, 10(5). Gale OneFile: Educator's Reference Complete. <https://link.gale.com/apps/doc/A630993355/PROF?u=univcv&sid=zotero&xid=75756caf>

- Guterres, A. (2020). *Construir hoy el futuro de la educación | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/future-education-here>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <http://64.227.15.180:8080/bitstream/handle/123456789/7/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hidalgo Benites, L. E. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal*, 1(1), 249-270. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.61>
- Hodges, C. B., Moore, S., Lockee, B. B., Trust, T., & Bond, A. (2020, marzo 27). *The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning*. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Lopes da Silva, P., Costa Nunes, S., & Fernando Andrade, D. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: Associating concepts in search of possible relations. *Review of Business Management*, 21(2), 291-311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Lynette, W. (2016). *SYNCHRONOUS AND ASYNCHRONOUS COMMUNICATION IN DISTANCE LEARNING: A Review of the Literature - ProQuest*. 17(1), 23-32.
- Mangisch Moyano, G. C., & Mangisch Spinelli, M. del R. (2020). El uso de dispositivos móviles como estrategia educativa en la universidad. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(1), 201-222. <https://doi.org/10.5944/ried.23.1.25065>
- Marginson, S., & Dang, T. K. A. (2017). Vygotsky's sociocultural theory in the context of globalization. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(1), 116-129. <https://doi.org/10.1080/02188791.2016.1216827>
- Maya, E., Aldana Zavala, J. J., & Isea Argüelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Méndez Carpio, C. R., & Palacios Montero, N. A. (2020). Impacto en la función docente y el proceso académico por el cambio a la modalidad virtual. *Revista*

- Scientific*, 5(17), 39-55. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.2.39-55>
- Murga Polo, L. A. (2017). *Estilos de Liderazgo del Directivo y la Gestión Educativa de las II.EE. de Primaria Polidocentes de Chimbote, 2017*. [César Vallejo]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1219902>
- Osman, N. W., & Kamis, A. (2019). Innovation leadership for sustainable organizational climate in institution of technical and vocational education and training (TVET) in Malaysia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 57-64. <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.6.2019>
- Pastran Chirinos, M., Gil Olivera, N. A., & Cervantes Cerra, D. (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>
- Peláez, M. J. (2019). *A Journey into the Heart of Coaching-based Leadership: [Universitat Jaume I]*. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668554/2020_Tesis_Pelaez_Josefina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Picón, M. L. (2020). ¿Es posible la enseñanza virtual? *Foro educacional*, 34, 11-34. <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2357>
- Purisaca Vigil, P., & Sobrino Olea, A. Y. (2017). *Liderazgo transformacional para mejorar la Gestión Educativa en la IEP CEIBOS - Chiclayo* [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18823>
- Ramos Apaza, J. G. (2017). *Influencia del Liderazgo Directivo en la Gestión Educativa de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Paucarpata Arequipa 2015* [Andina «Néstor Cáceres Velásquez»]. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1410064>
- Riquelme-Castañeda, J., & Pedraja-Rejas, L. (2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(1), 5-7. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

- Rojas Plasencia, D. A., Vilaú Aguiar, Y., & Camejo Puentes, M. (2018). La instrumentación de los métodos empíricos en los investigadores potenciales de las carreras pedagógicas. *Mendive. Revista de Educación*, 16(2), 238-246.
- Saavedra Castellanos, A., Batchelor Ramos, M., & Barzágas Rosales, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional (Original). *Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma*, 15(52), 35-47.
- Salazar Castañeda, M. del R. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. «Señor de los Milagros» de José Leonardo Ortiz de Chiclayo* [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43646>
- Sánchez Flores de Sánchez, M. S. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao* [San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf
- Santana de Oliveira, M. M., Torres Penedo, A. S., & Silva Pereira, V. (2018). *Distance education: Advantages and disadvantages of the point of view of education and society*. 29, 139-152. <https://doi.org/10.5585>
- Schlevogt, K.-A. (2019, diciembre). *Achieving Sustainable High-Impact Improvement with the «7-C-Butterfly Bow Tie»™ Model: An Innovative Leadership Paradigm for Positive In-Depth Transformation - ProQuest*. 22(4), 22-32.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Tantaleán Araujo, G. I. (2019). *Análisis del Programa nacional de capacitación y formación a directores y subdirectores de gestión escolar en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, 2017* [César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28358>
- Wachira, J. G., Karanja, K., & Iravo, M. (2018). INFLUENCE OF AFFILIATIVE LEADERSHIP STYLE ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF

COMMERCIAL STATE CORPORATIONS IN KENYA. *European Journal of Business and Strategic Management*, 3(4), 17-28.

Zhang, Y., & Xie, Y.-H. (2017). Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective. *Management and Organization Review*, 13(1), 147-166. <https://doi.org/10.1017/mor.2016.36>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
LIDERAZGO DIRECTIVO	Según Saavedra et al., (2018) es definido como el conjunto de competencias directivas que desarrollan sistemáticamente las personas que ocupan un cargo de dirección y son un referente para sus seguidores.	Se operacionaliza a través de 6 dimensiones presentes en un cuestionario de 24 preguntas que fueron aplicados a los docentes de la I.E. N°10050, para que valoren desde su percepción los estilos de liderazgo.	Visionario	Empatía Capacidad para el cambio Motivación	El nivel de medición es: ORDINAL 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Cuestionario (Formulario de Google con 24 ítems)
			Coaching	Influencia Conciencia de uno mismo		
			Afiliativo	Relaciones sociales Gestión de los conflictos		
			Democrático	Trabajo en equipo Escucha activa		
			Timonel	Dirección Comunicación		
			Autoritario o coercitivo	Imposición Orientación al logro		
EDUCACIÓN REMOTA	Figallo, (2020) nos habla de que la educación remota no debe definirse como una educación a distancia, puesto que es un tipo de enseñanza que se vale de múltiples herramientas para brindar el servicio educativo.	Se desarrolló aplicando al personal docente un cuestionario donde se evidenciaron 8 dimensiones con un total de 21 interrogantes, y de igual manera evalúan desde su percepción la educación remota.	Docente	Capacitación Creatividad	1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (A veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)	Cuestionario (Formulario de Google con 21 ítems)
			Estudiante	Compromiso Experiencia social		
			Métodos de enseñanza	Zonas de desarrollo		
			Material	Recursos Creatividad		
			Tiempo	Flexibilidad		
			Espacio	Proceso de E-A Trabajo digital		
			Relación educativa	Clima Valores		
			Evaluación	Evidencia Procesos		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Liderazgo directivo

Esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Nº	Dimensión: Visionario	1	2	3	4	5
1	¿La directora transmite la aceptación de proyectos a futuro?					
2	¿Los ayuda a conectar su trabajo con la visión de la institución?					
3	¿Los motiva a alcanzar resultados importantes?					
4	¿Genera resonancia y los motiva a conseguir un fin próximo?					
Nº	Dimensión: Coaching	1	2	3	4	5
5	¿Es buena para identificar las fortalezas y debilidades de su equipo de trabajo?					
6	¿Los orienta y motiva a alcanzar metas?					
7	¿Promueve entre su personal el feedback?					
8	¿Disfruta apoyarlos en el desarrollo de su potencial?					
Nº	Dimensión: Afiliativo	1	2	3	4	5
9	¿La directora mantiene un ambiente de proximidad con todos?					
10	¿Promueve la armonía en la institución?					
11	¿Gestiona para que los conflictos se resuelvan de manera conciliadora?					
12	¿Muestra interés por sus necesidades formativas?					
Nº	Dimensión: Democrático	1	2	3	4	5
13	¿Escucha y toma en cuenta sus opiniones?					
14	¿Muestra confianza y seguridad?					
15	¿Delega tareas confiando en su responsabilidad?					
16	¿Acepta sugerencias sobre las metodologías de trabajo?					
Nº	Dimensión: Timonel	1	2	3	4	5
17	¿Busca el cumplimiento de metas en el menor tiempo posible?					
18	¿Se involucra en la ejecución de actividades?					
19	¿Estimula el compromiso de los docentes mediante la participación?					
20	¿Toma la iniciativa para solucionar conflictos?					
Nº	Dimensión: Autoritario o coercitivo	1	2	3	4	5
21	¿Exige el cumplimiento mínimo y responsable de sus funciones?					
22	¿Fuerza la aceptación al cambio?					
23	¿Sanciona la falta al reglamento a fin de mantener disciplina?					
24	¿Felicitó solo los resultados alcanzados?					

Cuestionario sobre Educación remota

Esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

Instrucciones: Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; 5: Siempre

Nº	Dimensión: Docente	1	2	3	4	5
1	¿Se está capacitando en el uso de las TICC?					
2	¿Se siente satisfecho con las clases transmitidas en los medios de comunicación?					
3	¿Intercambia estrategias con sus compañeros de trabajo?					
Nº	Dimensión: Estudiante	1	2	3	4	5
4	¿Considera que el estudiante demuestra autonomía en sus aprendizajes?					
5	¿Logra comunicar de manera interactiva sus dudas?					
6	En el intercambio de experiencias ¿Participa en entornos virtuales?					
Nº	Dimensión: Métodos de enseñanza	1	2	3	4	5
7	¿Esta nueva metodología de trabajo permite impartir clases de manera significativa?					
8	¿Cree usted que le permite desarrollar trabajos colaborativos?					
9	¿Existe una buena calidad de interacción social?					
Nº	Dimensión: Material	1	2	3	4	5
10	¿Utiliza material preestablecido para sus clases?					
11	¿Crea usted material didáctico digital para sus clases?					
Nº	Dimensión: Tiempo	1	2	3	4	5
12	¿El tiempo sugerido (1h) para las clases remotas es suficiente para el aprendizaje?					
13	¿Dedica tiempo extra a atender a sus estudiantes?					
Nº	Dimensión: Espacio	1	2	3	4	5
14	¿Su espacio de trabajo se adecúa a la situación significativa a trabajar?					
15	¿Su espacio digital involucra a los padres en el aprendizaje de los estudiantes?					
Nº	Dimensión: Relación educativa	1	2	3	4	5
16	¿Existe una comunicación fluida entre docente y estudiante?					
17	¿Existe un buen clima afectivo?					
18	¿Propicia usted una buena práctica de etiquetas?					
Nº	Dimensión: Evaluación	1	2	3	4	5
19	¿Logra usted recoger las evidencias de sus estudiantes?					
20	¿Es factible realizar una evaluación de procesos?					
21	¿La evaluación mejora la enseñanza?					

Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Tabla 1: Validez del Instrumento de Liderazgo directivo

Experto	Opinión
Bertila Hernández Fernández	Aplicable
Silvia Virginia Espiche Sánchez	Aplicable
Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Validez del Instrumento de Educación remota

Experto	Opinión
Bertila Hernández Fernández	Aplicable
Silvia Virginia Espiche Sánchez	Aplicable
Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento de Liderazgo directivo

Estadística de fiabilidad – Liderazgo directivo		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	Nº de elementos
0,89		24

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Confiabilidad del Instrumento de Educación remota

Estadística de fiabilidad – Educación remota		
Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	Nº de elementos
0,95		21

Fuente: Elaboración propia

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Bertila Hernandez Fernandez
- 1.2. Grado académico que ostenta: Dra. en Educación y Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.3. Institución donde trabaja: Universidad César Vallejo
- 1.4. Experiencia laboral (años): 13 años
- 1.5. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo directivo

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.					1												X					
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					X	

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Bertila Hernandez Fernandez
- 1.2. Grado académico que ostenta: Dra. en Educación y Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad
- 1.3. Institución donde trabaja: Universidad César Vallejo
- 1.4. Experiencia laboral (años): 13 años
- 1.5. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Educación remota

2. ASPECTOS A VALIDAR

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X				
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																X				
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																X				
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																X				

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: ESPICHE SÁNCHEZ SILVIA VIRGINIA
- 1.1. Grado académico que ostenta: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
- 1.2. Institución donde trabaja: IE 11524 "Gregorio Ramírez Fanning"
- 1.3. Experiencia laboral (años): 21
- 1.4. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
- 1.5. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
- 1.6. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo directivo

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 2.1. Apellidos y nombres del experto: ESPICHE SÁNCHEZ SILVIA VIRGINIA
- 2.2. Grado académico que ostenta: MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
- 4.1. Institución donde trabaja: IE 11524 "Gregorio Ramírez Fanning"
- 2.3. Experiencia laboral (años): 21
- 2.4. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
- 2.5. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
- 2.6. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Educación remota

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					x
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					x
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					x
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					x
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					x
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					x
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					x
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					x
TOTAL																						100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de valoración para recojo de información sobre la educación remota, reúne los aspectos requeridos para su aplicabilidad.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 30 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16751982

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Ruiz Villaricencio Ricardo Edmundo*
 1.2. Grado académico que ostenta: *Doctor*
 1.3. Institución donde trabaja: *UCV sede Lima este*
 1.4. Experiencia laboral (años): *20 años*
 1.5. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
 1.6. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Liderazgo directivo

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					✓

**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: *Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo*
- 1.2. Grado académico que ostenta: *Doctor*
- 1.3. Institución donde trabaja: *UCV sede Lima este*
- 1.4. Experiencia laboral (años): *20 años*
- 1.5. Título de la tesis: Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque
- 1.6. Nombre del autor de la tesis: Cynthia Nataly Laines Ochoa
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario de Educación remota

2. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					✓
TOTAL																						100

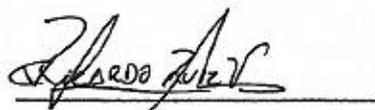
3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Si aplicable
.....
.....
.....
.....

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 29 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

Anexo 4: Matriz de consistencia

TEMA	Liderazgo directivo y educación remota		LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Gestión y Calidad Educativa		
TÍTULO	Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PG: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque?</p> <p>PE: ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050, Reque? y ¿Cuál es el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa N° 10050, Reque?</p>	<p>OG: Determinar la correlación que existe entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.</p> <p>OE: Identificar el nivel de liderazgo directivo en la institución educativa N° 10050, Reque. De igual manera evaluar el nivel de educación remota que se viene desarrollando en la institución educativa N° 10050, Reque.</p>	<p>HA: Existe correlación entre liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.</p> <p>HN: No existe correlación entre el liderazgo directivo y la educación remota en la institución educativa N° 10050, Reque.</p>	<p>V1: Liderazgo directivo</p> <p>V2: Educación remota</p>	<p>Visionario</p> <p>Coaching</p> <p>Afiliativo</p> <p>Democrático</p> <p>Timonel</p> <p>Autoritario o coercitivo</p> <p>Docente</p> <p>Estudiante</p> <p>Métodos de enseñanza</p> <p>Material</p> <p>Tiempo</p> <p>Espacio</p> <p>Relación educativa</p> <p>Evaluación</p>	<p>Empatía</p> <p>Capacidad para el cambio</p> <p>Motivación</p> <p>Influencia</p> <p>Conciencia de uno mismo</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Gestión de los conflictos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Escucha activa</p> <p>Dirección</p> <p>Comunicación</p> <p>Imposición</p> <p>Orientación al logro</p> <p>Capacitación</p> <p>Creatividad</p> <p>Compromiso</p> <p>Experiencia social</p> <p>Zonas de desarrollo</p> <p>Recursos</p> <p>Creatividad</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Proceso de E-A</p> <p>Trabajo digital</p> <p>Clima</p> <p>Valores</p> <p>Evidencia</p> <p>Procesos</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Básica, no experimental, transversal, correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>M → X M → Y X — r — Y</p> </div> <p>POBLACIÓN 23 docentes</p> <p>MUESTRA 23 docentes</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS SPSS 26</p>

Anexo 5: Autorización del desarrollo de la investigación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10050

E. B. R. Primaria – Código Modular 0345280

Elías Aguirre N° 106 Reque - Chiclayo

"Educamos para la vida"

LA DIRECTORA DE LA I. E. N° 10050 DEL DISTRITO DE REQUE – CHICLAYO
– LAMBAYEQUE, EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la profesora CYNTHIA NATALY LAINES OCHOA, se le autoriza el permiso para la aplicación de instrumentos de investigación en su trabajo titulado "Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque", para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Se expide la presente autorización a solicitud de la parte interesada según solicitud de la misma universidad.

Reque, noviembre del 2020



Lic. Carol A. Galindo Baca
Directora