



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN**

**Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje  
virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo  
2020**

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

**AUTORA:**

Huamanlazo Beltran, Mara Abigail (ORCID:0000-0002-0816-6895)

**ASESOR:**

Mg. Palacios Sánchez, José Manuel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA- PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios por su infinito amor  
A mis padres Obdulio y Rocelma  
Nida, cuyos recuerdos fueron  
inspiración y fortaleza en mi vida  
personal y profesional.

A Mi hermana Consuelo Marlene y  
sus preciosos hijos, como una huella  
necesaria a seguir, razones que  
impulsaron este andar académico.

Mara Abigail

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por permitirme cumplir un anhelo postergado en mi desarrollo profesional para trascender en los aprendizajes de mis niños.

A los doctores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, que con su sabiduría y experiencias impulsaron a lograr mis metas académicas.

Al Dr. José Manuel Palacios Sánchez por sus motivaciones y visiones que permitieron lograr este propósito.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa Perú Birf “Santo Domingo de Guzmán” y “Santa Bárbara”, por su apoyo y contribución con este noble propósito.

A mi hermano en Jesucristo Kevin y su adorable Yamilet, por su amor y generosidad en mi bienestar y salud, como una verdadera familia.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	36
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	36
3.2. Diseño de investigación .....	36
3.3. Variables y operacionalización .....	37
3.4. Población, muestra y muestreo .....	43
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	44
3.6. Procedimientos .....	48
3.7. Métodos de análisis de datos .....	48
3.8. Aspectos éticos .....	50
IV. RESULTADOS .....	51
V. DISCUSIÓN .....	69
VI. CONCLUSIONES .....	72
VII. RECOMENDACIONES .....	73
REFERENCIAS .....	74
ANEXOS .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	38
Tabla 2 .....	43
Tabla 3 .....	44
Tabla 4 .....	46
Tabla 5 .....	46
Tabla 6 .....	47
Tabla 7 .....	47
Tabla 8 .....	49
Tabla 9 .....	49
Tabla 10 .....	51
Tabla 11 .....	52
Tabla 12 .....	53
Tabla 13 .....	54
Tabla 14 .....	55
Tabla 15 .....	56
Tabla 16 .....	57
Tabla 17 .....	58
Tabla 18 .....	59
Tabla 19 .....	60
Tabla 20 .....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	51
Figura 2 .....	52
Figura 3 .....	53
Figura 4 .....	54
Figura 5 .....	55
Figura 6 .....	56
Figura 7 .....	57
Figura 8 .....	58
Figura 9 .....	59
Figura 10 .....	60
Figura 11 .....	61

## Resumen

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, en una muestra de 66 trabajadores de la educación, docentes y auxiliares de educación, que prestan servicios en calidad de nombrados y contratados en las instituciones educativas Perú-Birf “Santo Domingo de Guzmán” y “Santa Bárbara”, del distrito de Sicaya. El enfoque es cuantitativo, de tipo no experimental y con diseño correlacional transeccional. Para la recolección de datos se elaboró dos cuestionarios, el de liderazgo directivo y de calidad del aprendizaje virtual, cuya ejecución fue totalmente virtual, para cuyo análisis de datos se empleó el método descriptivo e inferencial. Por la naturaleza de la muestra se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con la finalidad de determinar si las variables se relacionan. En la prueba de hipótesis principal se halló que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,846, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 por lo que se concluyó que: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo- 2020.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, líder transformacional y calidad de aprendizaje virtual.

## **Abstract**

The main purpose of the research was to determine the relationship between directive leadership and the quality of virtual learning in secondary educational centers of Sicaya-Huancayo-2020, in a sample of 66 education workers, teachers and education assistants, who provide services in quality of appointed and hired in the Educational Institutions Peru-Birf "Santo Domingo de Guzmán" and "Santa Bárbara", of the district of Sicaya. The approach is quantitative and of a non-experimental type, with a transectional correlational design, and that for data collection two questionnaires were elaborated, the directive leadership and the quality of virtual learning, whose execution was totally virtual, for whose analysis of data the descriptive and inferential method was used. Due to the nature of the sample, the non-parametric Rho Spearman test was used in order to determine whether the variables are related. In the main hypothesis test it was found that Spearman's Rho correlation coefficient is equal to 0.846, with for value equal to 0.000 less than 0.05 p, which concluded that: There is a significant relationship between managerial leadership and quality of virtual learning in secondary educational centers of Sicaya-Huancayo-2020.

Keywords: Executive leadership, transformational leader and quality of virtual learning.



## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de las instituciones educativas, están estrechamente relacionadas con las ineficiencias del liderazgo directivo, lo que constituye un desafío de singular trascendencia para las organizaciones educativas, empresariales y sociales y el revertir esta situación, en base a la responsabilidad de los gestores educacionales con el manejo adecuado de la infraestructura, de los medios materiales, los recursos económicos y financieros, que permitan controlar y modificar los constructos con la persuasión positiva de los docentes para emprender innovaciones y proyectos de mejora, para el eficiente cumplimiento de las metas y compromisos institucionales con la visión y misión del Proyecto Educativo Institucional; cuya finalidad principal es la calidad de los aprendizajes, la construcción de sus personalidades autónomas y éticas de los estudiantes.

Definir el liderazgo directivo resulta complicado, por las perspectivas que adoptan muchos estudiosos, que lo consideran innatos, y para otros aprendidos y particularmente desde los sectores en donde se desempeñan, ya sean empresariales, políticos, motivacionales, religiosos; en este propósito Calderón y Castaño (2005, p. 358) definió al líder directivo como el que hace cumplir sus metas y objetivos en razón al poder y dominio de autoridad que ejerce; mientras que Páez y Yepes (2004, pp. 132-136), enfatizaron las cualidades personales, cognitivas y principios para lograr sus metas; asimismo Gaspar y Rojas (2006), citado por Acosta (2017, p. 29), quienes concluyeron como la persona que moviliza a las masas; siendo de similar percepción Tracy (2015, pp. 3-4) que resaltó las habilidades sociales para hacer cumplir su visión y misión de la institución; sin embargo, el poder y las habilidades sociales y cognitivas no son suficientes para lograr la calidad de los aprendizajes, tanto en la modalidad presencial y virtual; presentándose graves deficiencias en su gestión; siendo acusados por corrupción, apropiación ilícita de recursos, colusión; conforme lo señaló Justiniano (2018) que citó la conclusión de la UNESCO en la que señaló: La mayor parte de los directores no cuentan con una preparación que les

permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostentan la capacidad organizativa; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares (p.13).

Afirmación que es contrario a lo que expresaron Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom (2004), citado por Anderson (2010), para quienes el líder es fundamental y determinante para la calidad de los aprendizajes; por su rol motivacional, su compromiso, su rol previsor, organizador y evaluador de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Respecto al aprendizaje virtual Gámiz (2009, p. 79) concluyó que es consecuencia del desarrollo tecnológico, del internet y las tecnologías de información y comunicación, y citando a García Peñalvo (2005) afirmó que el aprendizaje virtual es el aprendizaje no presencial por medio de plataformas tecnológicas y adecuadas a las necesidades y habilidades del estudiante, que desarrolla sus competencias de modo sincrónica y asincrónica; mientras que para Ramírez (2015, p. 51), recurriendo Filatro, 2004, citado en Caraballo S/F, señaló como los aprendizajes planificados, contextualizados y flexibilizados en base a internet; y, finalmente, Mestre Gómez, Fónseca Pérez y Valdez Tamayo (2007), precisaron del aprendizaje virtual como las bondades informáticas y telemáticas para desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje.

A nivel mundial Salgado (2015, pp.129-135), refiriéndose a la Conferencia Mundial de la UNESCO, realizada en París en 1989, y la Conferencia de París de 2009, donde se concluyeron que el aprendizaje virtual se ha masificado en paralelo al desarrollo de las tecnologías de comunicación e información en todos los niveles educativos. Están aplicando en China, India, Pakistán y Malasia con universidades a distancia, denominados “megauniversidades”, y que señalaron como inicio la fundación de la Open University del Reino Unido en 1969, como concreción de la visión del liderazgo directivo y el uso de herramientas tecnológicas de bajo costo y los “teléfonos inteligentes y tablets”, cuya facilidad

de portatibilidad, conexión a internet, programas prácticos y gratuitos, permiten la accesibilidad en cualquier lugar y momento de los contenidos educativos; dinamizando el aprendizaje virtual. Por otro lado, aún muchas familias de países en vías de desarrollo carecen de estas herramientas tecnológicas, falta de conectividad, lo que se evidencia en muchos lugares de nuestro país.

Respecto a la calidad de los aprendizajes virtuales en los contextos mundiales, latinoamericanos y particularmente en el Perú y en nuestra región Junín, donde se evidenciaron carencias de calidad y suficiencia que demanda la sociedad; ya que no garantiza la continuidad de los estudios superiores y la calidad de vida; respecto al cual Villegas y Restrepo (2012, p. 40) señalaron a Evans (1992) acerca de la “calidad total”, que se definió como la plena satisfacción y a costo mínimo. Por su parte Marco (2004), citado por Francisco (2012, p. 98), explicó la calidad de aprendizaje virtual, como la satisfacción del estudiante, docente y comunidad con el manejo adecuado de los recursos y cultura de mejora. Mientras que Trinaldo y Mendizabal (2014, p. 3), establecieron que la calidad del aprendizaje virtual se logra cuando se satisface las necesidades y objetivos de formación y estar capacitados para el empleo, siendo un propósito alcanzable, por la optimización de la interacción, la acción tutorial, contenidos pertinentes y resultados altamente satisfactorios.

En America Latina, la educación virtual se ha convertido en una modalidad formativa de importancia para millones de estudiantes; así lo estableció Rama (2007), citado por Salgado (2015, pp. 141-145), que analizó la estadística que se incrementó a partir del año 2000, donde existía 1.3% de educandos; calculándose que para el 2025 crecerá a más de 40 millones, debido a la demanda de trabajos virtuales, la masificación de los aparatos móviles y la consolidación de la educación virtual como alternativa accesible a las necesidades y estilos de aprendizajes de la juventud emergente; que para el Banco Mundial, está contribuyendo a la cobertura y formación de estudiantes en educación digital y el uso de las tecnologías informáticas, la conexión a internet,

transformando las necesidades educativas de la “sociedad del conocimiento”; sin embargo, aún se mantiene la incertidumbre de la calidad de los aprendizajes para un adecuado empleo.

En el Perú, el liderazgo directivo y la calidad de aprendizajes también han sido objeto de severas críticas debido a las deficiencias en la conducción administrativa, los currículos inadecuados a los contextos socioculturales y la gestión de los aprendizajes en docentes y estudiantes. Frente a esta realidad, el gobierno emitió las normas de emergencia sanitaria; y la autoridad educacional estableció las clases virtuales para garantizar el aprendizaje de los alumnos, hecho para la cual ninguna institución estaba preparada, tanto a nivel docente, metodológico y de infraestructura, asimismo los padres de familia y los estudiantes, que mostraron carencias de internet, computadoras, laptops, celulares de alta gama con aplicaciones de whatsApp, Facebook, Instagram, Twiter en sus hogares, que dificultó la posibilidad de lograr la calidad de aprendizajes virtuales, realidad complicada que la gestión del líder directivo, teórica y prácticamente debió transformar.

A nivel de la región Junín y la provincia de Huancayo, en cuya jurisdicción se encuentra situado el distrito de Sicaya, donde se realizó la investigación, estas deficiencias son más notorias, a causa de la realidad socio económica, siendo mayormente agrícola, ganadera y de pequeños comercios de las familias, con bajos niveles educativos y culturales, lo que resulta coherente con lo señalado por Andere (2017), cuando argumentó que el “director debe conocer a profundidad la realidad y modificarlo creativamente” (p.176); mientras que Justiniano (2018) detalló que “los directivos carecen de preparación y liderazgo para influir en los docentes para lograr estos propósitos” (p.13), lo que dificulta el mejoramiento de la calidad de vida de las familias y sus hijos en edad escolar; en su formación para continuar los estudios superiores técnicos y universitarios. Este hecho se comprueba con los resultados de pocos ingresantes a las

universidades; en otros casos el abandono de los estudios por diversas razones, responsabilizando a los directores y profesores de estas deficiencias.

Actualmente, la mayoría de los padres de familias de las instituciones, son migrantes de las regiones de Huancavelica, Ayacucho y otros lugares, que educan a sus hijos en organizaciones públicas, debido a sus carencias económicas, con trabajos temporales, dedicados al peonaje y comercio informal, sin recursos tecnológicos básicos para la interacción virtual de sus hijos para esta nueva modalidad virtual, dificultando aun más la gestión directiva de los líderes pedagógicos y docentes, resultando un escenario más complejo para el logro de la calidad de los aprendizajes virtuales. Esta realidad problemática es un desafío a transformar por el liderazgo directivo, lo que impulsó a desarrollar este periplo académico para conocer esta situación, teniendo en cuenta que el distrito de Sicaya según el informe del INEI pertenece a una zona rural-urbana. En este lugar se observaron desalentadores resultados en las evaluaciones censales y las pruebas PISA, con niveles previo al inicio y en inicio y muy pocos alcanzan los niveles de en proceso o satisfactorio. Estando la investigadora convencida que un liderazgo directivo transformacional revierte significativamente la calidad de los aprendizajes virtuales de los usuarios de la educación nacional; con la gestión eficiente de los proyectos educativos institucionales, el trabajo concertado y comprometido con los docentes y con líderes directivos, probos, confiables y con valores humanísticos que consideran que el principio y fin de la transformación y construcción de la personalidad, son los aprendizajes para un mundo laboral competitivo y en constante cambio del siglo XXI.

La investigación se justifica por el aporte metodológico, para la validación y generalización del Cuestionario de liderazgo directivo, y la calidad de aprendizaje virtual, cuya significatividad resultará de gran beneficio para la investigación de los líderes educativos de las diversas instituciones educativas de la región; sustentado en la operacionalización de las variables y dimensiones, cuya validez se determinó mediante la opinión de juicio de expertos, y la

confiabilidad mediante los estadísticos de Alfa de Cronbach, las cuales se podrán utilizar en otras investigaciones relacionados con el liderazgo directivo. Estos resultados que se obtuvieron de la estadística descriptiva se presentaron en tablas y gráficos, los cuales permitieron inferir las conclusiones y comprobar las hipótesis.

Además la investigación se justifica por el aporte teórico, para lograr una mayor comprensión y ampliación conceptual del liderazgo directivo en su relación con la calidad de aprendizajes virtuales, y que incrementaron los conocimientos, las teorías y principios de la Ciencia Pedagógica, Psicológica, las ciencias de la administración y la educación en general.

Igualmente, la investigación adquirió relevancia práctica, ya que se logró, conocer, encontrar y proponer soluciones en la realidad problemática de la gestión educativa de los docentes y directivos de los centros educativos, partiendo del ejercicio transformacional del liderazgo directivo, en el cumplimiento de las visiones y metas en la calidad de los aprendizajes virtuales, lo que se evidenció con la aplicación de los cuestionarios de liderazgo directivo y calidad de aprendizaje virtual, para la mejora de la calidad de vida de los estudiantes y padres de familia del distrito.

Con esta finalidad, planteamos el problema principal ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020?; asimismo, los problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020?, ¿qué relación existe entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020?, ¿qué relación existe entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020? y ¿qué relación existe entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la

calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020?.

Asimismo, señalamos nuestro propósito principal: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, y nuestros propósitos secundarios: Establecer la relación que existe entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020; Establecer la relación que existe entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020; Determinar la relación que existe entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, y, finalmente, Determinar la relación que existe entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

Nuestra hipótesis principal propuesta correspondió: sí existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, y las hipótesis secundarias, fueron: Sí existe relación significativa entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020; Sí existe relación significativa entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020; Sí existe relación significativa entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, y, Sí existe relación significativa entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación que a continuación presentamos corresponden a los antecedentes internacionales:

Garay (2016), en su tesis *“Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile”*, desarrollada en la Universidad Complutense de Madrid, España, para obtener el Grado de Doctor, se propuso investigar sobre la influencia de un modelo de liderazgo de rango total con los aprendizajes de educandos, contribuyó a nuestra investigación por los aspectos teóricos actuales desarrollados sobre el liderazgo. Asimismo, la importancia del estadístico de Alfa de Cronbach para validación de los instrumentos y la conclusión a la que arribó en la investigación: la relación significativa entre el liderazgo transformacional y transaccional con la satisfacción de efectividad de la organización y la satisfacción eficaz de los usuarios.

Reyes, Trejo y Topete (2017), en su artículo científico *“El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes”*, publicada en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo, Vol.8. N° 15, en la ciudad de Guadalajara julio a diciembre de 2017. Los estudiosos al considerar al liderazgo directivo, como una competencia obligatoria de los gestores educativos, por constituir una política necesaria mundial, confirmó nuestra indagación acerca de liderazgo transformacional percibida desde los educandos, la propuesta teórica de liderazgo desde su evolución histórica, tendencia, estilos, prácticas, formas de recolección de datos mediante entrevistas, encuestas y los resultados obtenidos sobre una muestra de 224 estudiantes, del 49%, 60% y 71%, que admiten las competencias del director, en las que se priorizó las cualidades de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, toma de decisiones y manejo de conflictos, lo que



permitió proponer un perfil del modelo de líder directivo acorde a los contextos cada vez más competitivos y complejos de la sociedad de estos tiempos.

Sierra (2016), en el artículo científico "*Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*", publicado en la Revista de Escuela y Administración de Negocios N° 81, Julio a diciembre 2016 en la ciudad de Bogotá, Colombia, la autora resaltó la trascendencia del líder educativo para la sostenibilidad en razón a las cualidades y comportamiento del gestor de estos cambios y transformaciones sociales, cuyo brandig personal lo constituyó la innovación, su formación y transformación, en razón a sus principios éticos, frente a la dinámica exigente y competitiva del siglo XXI, para el emprendimiento sostenible, creación y promoción de empresas y formación de personas, que desarrolla dentro de la institución, por sus capacidades de orientación académica, valores y las prácticas de la gestión educativa, que coincide con nuestra perspectiva teórica y práctica de la búsqueda permanente de transformación, visión de futuro, promover el trabajo en equipo, orientar los logros, y la actualización de los aprendizajes, para alcanzar la calidad educativa que impacte en la vida de los estudiantes, docentes, padres de familia; cuyo fin último es mejorar las condiciones de vida, el ambiente y la cultura organizacional de las instituciones educativas.

García (2017), en el artículo científico "*Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción aprendizaje adaptativo y móvil*", publicada en la Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, Vol. 20, N° 2, 2017, pp. 9-25, de la ciudad de Madrid, España, el autor cuestionó las posturas contra la educación remota; sin embargo, resaltó la mayor calidad y accesibilidad a las necesidades temporales, espaciales y estilos de los estudiantes, los mismos que pretendíamos observar en los líderes directivos, confirmadas por las investigaciones realizadas en Estados Unidos; determinando que las causas de este crecimiento se deben a la apertura, flexibilidad, interdisciplinariedad y otras;

en la que está inmerso el estudiante. Asimismo la masificación de las tecnologías disruptivas cada vez más complejas y accesibles en el futuro inmediato y la adopción de las tendencias tecnológicas de la analítica de aprendizaje y la presencia actual del aprendizaje móvil de los celulares. Se concluye que para todo esto, es necesario señalar que el factor determinante de la calidad de los aprendizajes virtuales corresponde a la gestión y liderazgo de directivos y docentes que diseñan los planes y programas de interacción, y que viene modificando drásticamente el paradigma presencial de aprendizaje.

Sánchez (2020), en el artículo científico "*Impacto del aula virtual en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de bachillerato general*", publicada en la Revista Tecnológica-Educativa Docente, Vol. 9, N° 1, pp. 75-82, abril 2020 del país del Ecuador, el estudioso evidenció los esfuerzos de elevar la calidad educativa, con la adopción del modelo pedagógico crítico y la herramienta tecnológica del aula virtual, para el aprendizaje autónomo y crítico de los educandos; que la investigación pretende encontrar en la calidad de los aprendizajes virtuales, lo que se confirmó con el impacto del aula virtual de la plataforma moodle con los discentes; los procesos de aprendizajes y uso de la plataforma moodle, el aprendizaje, la metodología inductiva empleada. La población muestra fue de 10 líderes directivos y 112 educandos; resultados beneficiosos del aula virtual y la plataforma moodle para el aprendizaje discente que culminan la secundaria, cuyos conceptos teóricos sostienen el incremento de conocimientos, rendimiento académico de manera autónoma, autorregulada, los intercambios de información, las experiencias, su autoevaluación, la seguridad y confianza del sistema, que se espera encontrar en nuestra investigación.

Los antecedente nacionales que acontinuación se detallan corresponden a los diversos estudios realizados:

Ruiz (2015), en el artículo científico “*Liderazgo y Empoderamiento Directivo en Instituciones Educativas de Chiclayo*”, publicada en la Revista Educare et Comunicare, Vol.3, N° 2 agosto a diciembre 2015, pp. 33-42, el académico se propuso determinar la relación entre el liderazgo directivo con el nivel de empoderamiento en los Centros Educativos de Chiclayo; en base a las teorías de Likert y Menon, para ello, indagaron los aspectos conceptuales de estilos de dirección, estilos administrativos, dimensiones del empoderamiento, teorías que confirmaron nuestra variable de liderazgo directivo enmarcado en un liderazgo transformacional, que sostiene que a mayor nivel de empoderamiento mayor compromiso con los objetivos y metas institucionales; asimismo la conclusión arribada de la existencia de relación directa, moderada y significativa entre el estilo de liderazgo de Likert y los aspectos del empoderamiento de Menon, que amplió nuestra visión humana de todo liderazgo directivo para consolidar los aprendizajes para el cambio y la calidad de vida de los educandos virtuales.

De La Cruz (2018), en su artículo científico “*Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú*”, publicada en la Revista Socialium, Vol. 2, N° 2, julio a diciembre 2018, pp. 34-47, el investigador se propuso el objetivo de establecer la presencia del liderazgo transformacional en el trabajo de profesores del Centro Preuniversitario de la UNCP, esta experiencia primaria y esencial de la influencia del liderazgo directivo sobre los educadores, se confirmó con los resultados obtenidos, sobre una muestra de 50 profesores a quienes se aplicó una encuesta, por lo que se determinó la existencia significativa de liderazgo transformacional en el trabajo docente, en razón que el valor de correlación es de 45 y su p-valor es de 0.00, que es inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, que asimismo confirmó nuestra propuesta del liderazgo transformacional que incide y determina la calidad de los aprendizajes.

Vásquez (2019), en la tesis "*Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará*", desarrollada en la Universidad César Vallejo, de la ciudad de Lima, Perú, en su anhelo de ostentar el Grado de Doctor, la investigadora tuvo como finalidad establecer la relación del liderazgo directivo y su compromiso de gestión escolar en centros educativos rurales de Huaytará, que aportó a nuestra investigación con el tratamiento metodológico de dos instrumentos, uno de liderazgo directivo y otro de compromiso de gestión. Los resultados que se analizó con el estadístico de coeficiente de correlación de Rho Spearman, obteniéndose el resultado  $r=0,730$ ; del cual se determinó la relación positivas entre liderazgo directivo y logro de compromiso, manifestándose que a mayor liderazgo directivo mayor logro de compromiso en la dirección escolar y viceversa, que también pretendíamos hallar en nuestra indagación.

Salvador y Sánchez (2018), en su tesis de "*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*", publicada en la Revista de investigación Alto andina. Vol. 20 no.1, Puno, Perú, en los meses de enero/marzo del año 2018, los investigadores consideraron la importancia capital del liderazgo directivo en su compromiso con los docentes para la formación de la personalidad transformacional de los discentes, que las investigadoras consideraron valiosa la gestión del líder directivo, la revisión teórica de liderazgo, las que se aplicaron en la Red Educativa N° 22, UGEL 01; los cuestionarios validados por el estadístico de Alfa de Cronbach; utilizando el diseño descriptivo correlacional, sobre una población y muestra de 130 docentes de tres centros educativos, las que fueron analizados por el estadístico de correlación de Rho Spearman, teniendo por resultado  $r= , 676$ , con un valor de  $p= 0,000$  menor al nivel de  $\alpha= 0,05$ ; resultados que determinaron la existencia de relación moderada entre liderazgo directivo y compromiso organizacional de docentes de la UGEL 01.

Llmacponca (2018), en el artículo científico “*Entornos virtuales de aprendizaje y desarrollo de competencias digitales en los docentes*”, publicada en la Revista Yachay, Vol. 7. N° 1 enero a diciembre 2018, la investigadora reflexionó sobre el aprendizaje en un contexto digital y la importancia de los aprendizajes autónomos en las interacciones sincrónicas y asincrónicas de los educandos, que enriqueció teóricamente nuestras variables; más aún la responsabilidad de los profesores, quienes demostraron las competencias digitales de información, comunicación, creación, seguridad y resolución de problemas en estas interacciones; cuyo objetivo fue establecer la influencia del entorno virtual de aprendizaje en el ejercicio de las competencias digitales de los maestros de la región Cusco el año 2016; con un diseño transeccional correlacional , con dos instrumentos virtuales de colecta de datos sobre una población de 1,200 profesores y una muestra de 107 docentes, obteniendo los siguientes resultados en la variable entorno virtual de aprendizaje de 77.6% como muy bueno, 20% bueno y la competencias digitales muy avanzados con 51.4%; lo que permitió determinar que, la existencia suficiente de recursos tecnológicos y herramientas digitales, son los insumos de la calidad de las competencia digitales y profesionales de los profesores cusqueños, evidenciado con lo obtenido en el estadístico Tau b Kendall de 0,625, que se espera cuenten los profesores de los Centros Educativos secundarios de Sicaya, motivo de estudio.

El enfoque teórico de la investigación se fundamenta en el paradigma cuantitativo positivista, respecto al cual Monje (2011, pp. 11-12), estableció que sigue la metodología de las ciencias exactas de las matemáticas y ciencias naturales para explicar regularidades y deducir leyes generales del comportamiento social. Mediante la observación sistemática, la comprobación y experiencias de la forma más neutra y objetiva posible de las muestras, formulando hipótesis que guían las mediciones y cuantificaciones, cuya verificación constituyen las teorías, con la ciencia de la estadística, para aproximarse a la totalidad; asimismo Maldonado (2018, p. 20), sintetizó que en

este enfoque se mide, revisa, describe, experimenta, verifica y explica los fenómenos en estudio, de hechos, buscando resultados que confirmen los datos, con operaciones estadísticas para su generalización. Por su parte, Ramos (2019, p. 28) consideró que el positivismo orienta la investigación teniendo por objetivo verificar y rechazar una hipótesis por medios estadísticos de los parámetros de una variable expresados en números.

Existen diversidad de enfoques del liderazgo, como las perspectivas de los rasgos, las competencias, transaccionales, transformacionales, de servicio, inclusivos, distribuidos y que están estrechamente relacionados con el poder de influenciar y tomar decisiones, ya sea de modo autoritario, democrático o la indiferencia frente a los destinos de la organización; por lo que coincidimos con Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020), que sostienen que toda acción del líder debe estar fundamentado por valores éticos, axiológicos, ontológicos y teleológicos, para transformar la organización social; que es cuestionado por Andere (2017, p.175), que, acerca del tema de liderazgo, aún no se conoce a profundidad, pero reconoce a los buenos líderes, cuando asignan responsabilidades, comparten decisiones, maximizan la capacitación de educadores y educandos, dirigen adecuadamente los recursos y orientan la organización de manera efectiva, concretando su visión, objetivos y metas.

El enfoque emergente y el liderazgo transformacional, desde el punto de vista de la actuación del líder, es desde el cambio y generación de mejores condiciones sociales, laborales, empresariales; representados por el líder carismático y transformacional; y que la investigación asumió el enfoque transformacional, como fundamento epistemológico que sustenta a los líderes de nuestra organización. Al respecto Cerrón (2016, p. 23), citando a Bass (1999), señaló que su autoridad se basa en su carisma, que visiona altas expectativas de intelectualidad, tratamiento personalizado de sus liderados en los que ejerce irresistible influencia para promover cambios, innovaciones organizacionales, y con respeto de la persona humana con quienes idealiza una visión de

organización con práctica de valores éticos, axiológicos, deontológicos, ontológicos, gestionando eficientemente los talentos de las personas; mientras que para Salcedo (2018, p. s/n), contradice lo señalado por Bass, que el liderazgo transformacional no es el líder emocional, tampoco carismático; sino que enfatiza la independencia y autoconfianza de los miembros por intercambio social, alineando a los intereses de la organización, haciéndolo atractiva y reconoce su aporte, asimismo Acosta (2013, pp. 84-85), señaló que el líder está en constante readecuación a la realidad cambiante, que desarrolla en sus colaboradores capacidades, motivaciones, valores y desempeños; en base a cuatro conductas, interacción individual, estimulación intelectual, inspiración y confianza; siendo coherente con Lussier y Schua (2011) citado por Rojas (2020) que añadió una visión atractiva en la organización; y de Bass y Abolio (2012) que señalaron, que este enfoque responde a las cuatro íes de idealización, inspiración, individualidad e intelectualidad; resultado coherente con nuestra propuestas.

Definir el liderazgo directivo resultó complicado; sin embargo, desde el enfoque transformacional, Daft (2011), citado por Rojas et al (2020), afirmó que el líder significa influencia para cambiar realidades en base a visiones y metas; enfatizando que los líderes eficientes siguen y son modelos para sus seguidores; mientras que para Anderson (2010) los líderes ejercen roles significativos para el cambio en las prácticas docentes y alcanzar la calidad de aprendizajes y de lo expresado por Leithwood, Seashore Louis, Anderson y Wahlstrom, 2004, señalaron a este liderazgo que está básicamente guiado por importante cambios; mientras que Chiavenato (2009) consideró que el liderazgo es imprescindible para la gestión de empresas y organizaciones para su renovación, revitalización, dirección y competitividad, por su influencia, poder, competencia y modelo referente de comunicación compartida de metas (pp. 335-337). Posteriormente asumió lo expresado por Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz (2015), con quienes coincidió en la dirección e influencia del líder; sin embargo resaltó lo señalado por Stoner (1996), que explicó que para ejecutar la dirección se

requiere la disposición de los seguidores para ser guiado e influenciado y la confianza en los valores del líder que le esta conduciendo a lograr sus metas.

Por su parte, Ortiz, Infante, Gonzales, Reyes y Viamonte (2014) asumen lo expresado por Aehammar (1989) quien afirmó que el liderazgo es más que personal, es función y misión en la dirección de la organización por el uso eficiente de los recursos, destacando por su carácter, sus metas, interés por las personas y la motivación para lograrlo, mediante la comunicación empática, compromiso y responsabilidad de cada miembro (pp, 1-2). Asimismo citó a Ortiz *et al* (2014) que citó a Morrill (2010), de quien refirió al liderazgo estratégico como un método previsorio en la toma de decisiones de forma cooperativa, integral sobre la base de prioridades y objetivos para lograr sus metas; mientras Rodríguez (1985), admitió que el liderazgo es ejercitación de cualidades personales y comportamientos de iniciativa, sinceridad, optimismo, buen humor, inteligencia, responsabilidad, cooperación, originalidad. Por otro lado, para Lorenzo (2008) el liderazgo es un talento para influir en la conducta, pensamiento y sentimiento de personas; finalmente para Blanchard (2007, p. XVII), liderazgo es el poder de influenciar, ejercer el poder y el potencial personal para lograr un propósito mayor en la satisfacción humana a largo plazo como acción de justicia; resultando congruente con lo manifestado por Baique (2016) quien citando a French & Bell (1996) concluyeron del liderazgo como un proceso interactivo, compartido que desarrollan personas concordantes con la visión y metas a quienes motiva y compromete; asimismo resultó valioso lo expresado por Bass (1990), citado por Flores (2015) que al poder de influenciar, añadió la capacidad de convencimiento, estimulación, eficacia y eficiencia en el logro de sus metas; y la particularidad del líder que establece la ideología, la estructura, el clima laboral para conseguir sus objetivos.

El liderazgo directivo, implica singular importancia en las instituciones educativas, que para Maureira (2018, p. s/n) representó un aspecto esencial de desarrollo y los resultados, y por su carácter colegiado y la asignación de poder,



lo que se explica con la autonomía y responsabilidad en la calidad de los aprendizajes; en constante evolución al tiempo y a los cambios culturales, como lo expreso Grint (2011) citado por Montecinos y Uribe (2016), sobre la singularidad de este directivo, de su responsabilidad con la calidad de los aprendizajes (p. 4), respecto al cual Gómez (2017, p. 65) resaltó lo establecido por la UNESCO y la OCDE (2009), que reconoce como elemento clave para desarrollar la organización, aceptando lo expuesto por Fuentes Cintron, 2011; Pozner, 2014; Vicente, 2013), y que ello se explica por las competencias y profesionalidad para conocer, enfrentar y resolver con eficiencia las situaciones problemáticas en la organización; cuya explicación de calidad de los aprendizajes se logrará, cuando esta comprometido con sus profesores, y su inspiración e idealidad de la búsqueda de la autonomía de los aprendientes; debido a su profesionalismo (Anderson (2010).

Para definir el liderazgo directivo, recurrimos a lo señalado por la OEI (2019, p. 14) que estableció que se trata de una persona valiosa que ejercita un conjunto de actitudes, conocimientos, competencias para dirigir exitosamente los centros escolares, con responsabilidad de resolver conflictos, proponer innovaciones de desarrollo institucional; siempre favoreciendo situaciones de mejora, desarrollando competencias de transformación y actualización intelectual para enfrentar contextos nuevos y desafiantes (Informe Miradas 2017); asimismo Blanchard (2007, p. 47), citado por Sánchez (2019), señaló que el liderazgo directivo es la capacidad y responsabilidad para asignar funciones, visionar y comunicar metas, procurando su concreción con eficiencia, lo que coincidió con lo expresado por Vásquez (2019, p. 25) que recurriendo a Farre y Lasheras (2002, citado en Zárte (2011), le añadió la actividad de organizar el trabajo, establecer normas, promover la concentración colectiva en la visión.

Mientras que el Ministerio de Educación (2012), citado por Vásquez (2019), el liderazgo directivo es la persona competente que conduce la organización en función de metas y objetivos considerando a toda la

organización como iguales, promoviendo responsabilidades de sus miembros (p. 25); y finalmente Baique (2016) recurriendo a la División de Organizaciones Sociales (2001), le añadió el adjetivo de efectivo por lo que el líder será competente para reconocer los supuestos cambios organizacionales, y lograrlos con los recursos disponibles, gestionando el talento del personal docente, administrativos en un clima laboral de confianza mutua (p. 71); por lo que el modelo de liderazgo directivo para nuestra investigación será la propuesta de Leithwood (2009), citado por Maureira (2018. p. s/n).

Asimismo, es pertinente referirnos a las características del liderazgo directivo, cuyos rasgos considerados del líder pedagógico para la investigación están relacionados con cualidades personales, interpersonales, socioemocionales, cognoscitivas, intelectuales, éticas y deontológicas que se pretende sean manifestados en los líderes directivos; en esta concepción Brito, Chagoyan y Herrera (2016), propusieron los siguientes rasgos específicos de los líderes directivos como la empatía, la escucha activa, comunicación, la convicción de la visión y metas; la entrega en su función, la humildad para aprender, buen humor, autoridad intelectual, expectativas ideales; sentido de emprendimiento responsable, conocimiento amplio de las emociones humanas, diplomacia, tolerancia, persuasión y justicia para reconocer los logros de sus miembros y orientarlos a mejoras constantes (pp. B7-B8); mientras Chiavenato (2009) le añade la pertinencia de actuación con personas y contextos culturales, previsión de visión de futuro, confianza en sus principios y propósitos, compromiso con los dirigidos, actuación estratégica, modelo de vida, muy atento, servicial, emprendedor y aspiración de lo correcto (p. 335); sin soslayar lo expresado por Esguerra y Contreras (2016), sobre la impostergabilidad del liderazgo electrónico como demanda del contexto cambiante de la sociedad y la cultura del siglo XXI (p. 264)

La variable de liderazgo directivo comprende las siguientes dimensiones:

Responsabilidad y dirección de futuro, es un aspecto esencial del líder directivo el establecer la orientación y destino de la organización durante su dirección y gestión, al respecto Vásquez (2019) señaló que esta responsabilidad se refieren a las prácticas del líder, encaminadas al desarrollo de la organización cuando visiona realidades a superar de las encontradas, planteándose objetivos, metas y expectativas que coordina con los miembros de la comunidad educativa, en quienes genera confianza y sentimientos de compromiso para su contribución, cuyas altas expectativas es lograr la calidad de aprendizajes virtuales, reflexivamente establecidos en su Proyecto Educativo Institucional (p. 26); asimismo Anderson (2010) puntualiza como la concreción de la visión y metas de los estudiantes y docentes en cumplimiento de su compromiso responsable y compartido, para cuyo logro monitorea y reflexionan sobre sus avances; la investigación ha considerado los indicadores de motivación, sentido ético, visión de mejora, objetivos comunes, altas expectativas y reconocimiento y justicia.

Desarrollar personas, es la dimensión central del proceso de aprendizaje, y que la investigadora asume que la persona humana es el fin en sí mismo, y que mediante el proceso educativo contribuimos a la construcción de la personalidad individual de los estudiantes, para este logro Vásquez (2019), al referirse al líder directivo educativo como persona, lo considera como la suma de habilidades intrapersonales, interpersonales y sociales que muestra el director para influir en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los docentes que desarrollan actitudes, competencias, capacidades, habilidades en los educandos para su desenvolvimiento conativo y productivo y lograr sus metas personales e institucionales (p. 26), afirmación coherente con lo expresado por Anderson (2010), que especifica que en estas prácticas de desarrollo de capacidades y habilidades en los miembros, se realizan con habilidades blandas de escucha activa, ansias de intelectualidad, adopción de modelos de comportamientos,

autoconfianza, iniciativa y disposición para asumir riesgos con los docentes en la visión de lograr la calidad de los aprendizajes virtuales en los estudiantes, las que evidenciamos en los indicadores de conocimientos y habilidades docentes, interacción permanente, apoyo intelectual, modelamiento y compromiso y responsabilidad.

Rediseñar la organización, es una dimensión constante de adaptación e innovación de la organización a los nuevos tiempos, como una cualidad específica del líder directivo, como la capacidad de organizar y reorganizar la estructura institucional vigente, considerados anacrónicos o desfasados para cada contexto, así lo resaltaron Fullan y Quinn, 2015; OCDE, 2013, citados por Montecinos y Uribe (2016) que concluyeron que los retos del liderazgo, consisten en potenciar pensamientos sistémicos, crear contextos innovadores de aprendizaje, generalizar redes de aprendizaje; promocionar liderazgos (p. 4); gráficamente expresados por Andere (2017), como jardinero, pulpo y capitán en las propuestas de cambios, ejecución y análisis de los resultados de forma creativa e innovadora en alianza con los docentes.

Mientras que Vásquez (2019) se refirió a las acciones que ejecutan los directivos con el propósito de crear condiciones óptimas de trabajo docentes, de planificación, desarrollo y evaluación curricular, de manera colegiada, fomentando la confianza, respeto mutuo entre los agentes educativos, con la idealidad de elevar la calidad de aprendizaje virtual, para el cual reinventan estrategias de aprendizajes cada vez más próximas a las necesidades y contextos culturales de los aprendientes (pp. 26-27); acerca del cual Anderson (2010) comentó que esta nueva organización es reflejo de la cultura colaborativa, mejor respuesta del diseño organizacional, empáticas relaciones con las familias, autoridades, para lograr la ansiada calidad de aprendizaje virtual, lo que evidenciamos en los indicadores de condiciones para el aprendizaje virtual, cultura colaborativa, organización para facilitar el trabajo, experiencias

innovadoras, relación productiva con la familia y con la comunidad y que aprovecha oportunidades del entorno.

Gestionar la enseñanza y aprendizaje, representó el fundamento teleológico y ontológico del líder directivo, ya que es la dimensión central del quehacer de la organización educacional que dirige, cuyo proceso de cualificación de la calidad de los aprendizajes virtuales es en permanente reflexión, siendo responsabilidad deontológica, ética de todo líder educativo, cuya reflexión conlleva a adoptar las decisiones pertinentes; para Vásquez (2019) esta actividad consiste en los procesos de monitoreo y acompañamiento concordado con los docentes, cuyo diálogo contribuirá a la superación de las deficiencias y carencias materiales del proceso de enseñanza, para facilitar los aprendizajes en los estudiantes (pp. 27-28), que Anderson (2010), lo consideró esencial para los procesos de aprendizaje, resaltando la profesionalidad docente, el instrumental tecnológico y las innovaciones curriculares y estratégicas para la mejora permanente de las deficiencias advertidas; las que se muestran en los indicadores de gestión del aprendizaje, monitoreo de la práctica docente, dotación de personal, apoyo técnico pedagógico, capacitación de coordinadores y evaluación formativa.

Las teorías del liderazgo directivo, se refieren a los principios, conocimientos e ideas que se conocen acerca del liderazgo, que han evolucionado históricamente, desde las perspectivas militares, empresariales, educacionales, motivacionales e institucionales, adquiriendo una importancia vital en la visión y misión de las organizaciones sociales, particularmente de las personas responsables de la concreción de la visión y metas organizacionales, quienes son reconocidos por sus rasgos innatos, competencias, comportamientos, carismas, inclusión, transformacionales, respecto al cual Vásquez (2019, pp. 29-30) resaltó un liderazgo directivo que incluya los rasgos innatos, que la investigadora aceptó que la constitución y formación psico socio

emocional, ético y moral del líder directivo, que en nuestra cotidianeidad se conoce como “el gran hombre”, y por lo expresado por Lussier y Achua (2005), connota cualidades naturales personales, socioemocionales, intelectuales, sociales, éticas y morales, las que se evidencian en las interacciones del líder directivo con los docentes, administrativos, padres de familia y comunidad local, para cumplir eficientemente sus compromisos y elevar la calidad de aprendizaje virtual.

Respecto a las teorías de los rasgos de la personalidad, Chiavenato (2009) sostuvo que la concepción más antigua del liderazgo que se conoce se refiere a los rasgos exitosos de los líderes históricos como Jesucristo, Gengis Khan, Napoleón, Hitler que evidenciaron rasgos innatos de inteligencia, asertividad, coraje y la astucia; que con lo afirmado por Yulk complementó las habilidades de creatividad, la capacidad de organización, la persuasión, la diplomacia, suficiencia intelectual y comunicabilidad empática (p. 343).

Al analizar la teoría de los rasgos de competencia, García (2015) analizó las competencias del líder en el nuevo entorno virtual, señalando sus fortalezas y habilidades de credibilidad y autoridad, perspectivas de futuro, perspectiva global, trato amable, centrado en el aprendizaje, decisiones reflexivas de estudiantes (p. 26); asimismo consideramos de importancia que los líderes se construyen a partir de las experiencias de aprendizaje y enfrentamiento de graves dificultades, adquiriendo las competencia, capacidades y habilidades para actuar de manera ética y pertinente en la solución de problemas, que en opinión de Belzunce, Danvila del Valle y Martínez (2011) el directivo es un ser humano integral, no es un recurso o factor de producción económico; afirma que el directivo es una persona humana con corazón, pensamientos, sentimientos, fortalezas, debilidades, miedos e ilusiones; y que desarrolla sus capacidades, habilidades y competencias éticas, cuando planifica, organiza, dirige, coordina y

controla, con los conocimientos especiales aprehendidos en su formación (p. s/n).

Por su parte, Chiavenato (2009) identificó los rasgos competenciales en sus actitudes y comportamientos de motivación intrínseca para conseguir los objetivos y metas, capacidad para influir en las personas, convicción para hacer realidad sus expresiones, seguridad para lograr la adhesión de personas, suficiencia intelectual para resolver problemas, dedicación en el cargo para lograr los éxitos en la organización educativa, inteligencia emocional para controlar y adaptarse a nuevos contextos (pp. 344-345); así mismo esbozó las cualidades y características indispensables para un liderazgo directivo en la sociedad del siglo XXI, adoptando flexibilidad cultural en sus interacciones, competencia comunicativa, habilidades interpersonales, creatividad para solucionar problemas, autoformación y actualización en gestión y habilidades blandas para la sociedad democrática; finalmente Chiavenato (2009) concluyó que el liderazgo basado en las competencias y las habilidades básicas del líder directivo, para influir y motivar adecuadamente en los miembros, con integridad de conocimiento y responsabilidad, diálogo y consenso en la solución de problemas, mediación y negociación de conflictos, con pensamiento crítico para proponer estrategias y soluciones, en la toma de decisiones consensuados, con un enfoque racional y creativo para la innovación y propuestas de cambios con responsabilidad (pp. 345-347); por lo tanto el líder directivo es la suma de todas las virtudes.

Respecto a los tipos de liderazgo directivo, es menester escuchar apreciaciones de los docentes y padres de familia, que en las organizaciones educacionales el líder directivo es autocrático, democrático o liberal a partir del cual deducen sus éxitos en la organización, acerca del cual Kurt Lewin y sus colaboradores citado por Chiavenato (2009), señalo que estos tres estilos,

están muy en boga en nuestras organizaciones de nuestro medio (p. 350); por lo que resulta pertinente su conocimiento en la investigación.

El liderazgo autocrático, es cuando el líder directivo adopta el estilo autocrático, cuando enfatiza el papel dominante del líder sobre los miembros de la organización, así lo afirmó Chiavenato (2009) que en este tipo de liderazgo la dirección y el poder decisorio es responsabilidad absoluta del directivo que ordena hacer o no hacer; y es quien controla, elogia y crítica a los liderados (p. 349); mientras que Pacsi Estrada, Pérez y Cruz (2015, p. s/n), citaron a Luna (2008) para quienes este directivo es impositivo, dogmático y confiado de sus disposiciones; citando a Ayaub (2011), sostuvo que el directivo es autosuficiente y no respeta las opiniones de sus adeptos, quienes solo suelen obedecer fielmente; y en comentarios de Chiavenato (2001), este comportamiento produce frustración, agresividad y actitudes de rechazo y conflictos en la organización, perjudicando el logro de la calidad de los aprendizajes virtuales, que para la tesista debería desecharse por respeto a los derechos humanos y la dignidad humana.

El liderazgo liberal o laissez- faire, son los directivos que van a generar constantes conflictos en las organizaciones escolares entre directivos, padres y docentes, generalmente con el liderazgo directivo liberal, que mentalmente viven fuera de la organización, carente de motivaciones y compromisos; aquí se enfatiza el rol dominante de los subordinados, al respecto Chiavenato (2009) sostuvo que este líder participa mínimamente, que carece de involucramiento en la organización, que compensa otorgando amplia libertad a los subordinados, que muchas veces devienen en niveles de anarquías y abandono de la visión del logro de la calidad de los aprendizajes virtuales (p. 350); participan con este razonamiento Pacsi et al (2015) quienes resaltan la independencia de los miembros en sus desempeños, sumiendo en la anomía del líder, que carece de visión y objetivos para gestionar (p. s/n).



Mientras que en el Liderazgo democrático, que en la actualidad, por la difusión de los derechos humanos tiene bastante aceptación en las instituciones educativas, que afirman que toda organización deben tomar decisiones con la participación responsable y comprometida de cada uno de sus miembros previa deliberación consciente y crítica, respecto al cual Chiavenato (2009) afirmó que la visión y metas de la organización es consecuencia de la participación y discusión; cuyo compromiso consensuado genera las visiones colectivas (p. 350); en la misma lógica Pacsi, et al (2015, p. s/n) citando a Luna (2008), Chiavenato (2001) y Ayaub (2011), concluyeron que estos directivos toman decisiones consultadas, responsables y comprometidos con las necesidades que demanda las circunstancias del contexto organizacional.

La calidad del aprendizaje virtual, es la otra variable de la investigación, y que se refiere a los niveles de satisfacción y mejora de la calidad de los aprendizajes, que se reflejará en la calidad de vida y empleabilidad de los educandos, para ello, es menester conocer aspectos básicos de la calidad; respecto al cual todo ser humano desde que tuvo conciencia de los productos o servicios que hacía o consumía, siempre ha buscado la mayor eficiencia, excelencia y durabilidad, así se detalla en Paloma (2016, p. s/n) que evoca al 13 de abril de 1970, en que el Apolo XIII, al haber perdido una de las tres fuentes de energía, se dijo: “Ok, Houston, hemos tenido un problema aquí (...)”, evidenciando que las fallas en la calidad son las causas de todos los problemas, por lo que podemos afirmar que si carecemos de calidad en los aprendizajes se deben a las fallas en la organización del sistema educativo, los directivos, docentes, familias, materiales, clima laboral, recursos y del gobierno; más adelante prosigue Paloma, que históricamente la calidad ha sido siempre un ideal desde el neolítico cuando pulían y afilan sus piedras o huesos; los egipcios cuando con hilos median la precisión de las piedras; y en el siglo XV, consensuan un reglamento para normalizar la calidad de los productos; incrementándose esta necesidad con la revolución industrial, en que la

producción se masifica y demandan mayor número de trabajadores hasta llegar a la gestión total de la calidad del Japón de posguerra, que logró alta competitividad en base a la colaboración, la participación y la puesta en común de las ideas para la resolución de los problemas.

Señala como gestor de estos logros a Kaoru Ishikawa, que para los japoneses es el “padre de la calidad”, quien esbozó la siguiente reflexión “El control de la calidad empieza con la educación y termina con la educación, hay que dar educación a todo el personal, desde el presidente hasta los operarios”; pensamiento muy valioso para los líderes directivos que deben continuar educándose, educar a sus miembros, finalmente se estableció los principios de logro de calidad sobre la base de la educación, satisfacción del cliente, eliminación de problemas, y que la calidad es responsabilidad de los trabajadores; asimismo que Flores (2015, p. 83) concuerda con Paloma, cuyo interés fue mayor después de 1945, en las empresas y luego en los centros escolares, cuyos criterios de medición fueron la cantidad de estudiantes, posteriormente la eficacia de la gestión en la organización educativa hasta llegar a la estandarización de ISO 9001 que previene y garantiza la calidad de producto, por otro lado desde la virtualidad Silvio (s/f) señala la calidad como la representación de actores, conocimientos, procesos, estrategias, recursos y herramientas tecnológicas manipulados por los usuarios del internet para la enseñanza y aprendizaje (p. 2).

La calidad consiste en determinar si los servicios y los procesos realizados fueron con altos estándares de eficiencia y eficacia, por los profesores, directivos y estudiantes, y que denota la calidad educativa, para ello recurrimos a Flores (2015), que etimológicamente señaló que la calidad es clase, bueno, hermoso ; y recurre a ISO 8402, para definirlo como la suma de rasgos de gran aptitud para satisfacer las necesidades establecidas e implícitas por su aptitud de uso, la

confianza del producto, respeto al ambiente y la conservación indeterminada en el tiempo (p. 84).

La calidad de la educación es otro aspecto de singular importancia en la educación actual, al referirnos a la calidad de la educación, evocamos aquellas experiencias inolvidables y de gran significatividad que hemos vivido en las interacciones docente y estudiante en la modalidad presencial, al respecto Lafourcade (1986, p. 66), citado por Flores (2015), que afirmó que la calidad significa dominio del saber, y posibilita la capacidad de crear riqueza o la cualificación del recurso humano, que maximiza el aparato productivo (p. 85); y recurriendo a Moritomorí (1991) que refirió como logros eficientes de cualidades intelectuales, sociales y morales y emocionales; para que finalmente citó a la UNESCO, Entidad que reconoce a la calidad como derecho fundamental evidenciados en la eficacia y eficiencia, que respeta los derechos de todas las personas de manera relevante, pertinente y equitativa. (UNESCO, 2007. p. 5)". Por otro lado, Bernal, Martínez Parra y Jiménez (2015, p. 108), señalaron como la satisfacción de un producto o servicio en relación al proceso o un resultado, y de lo expresado por Laies (2011) señaló que la calidad está en relación con el enfoque educativo, la eficacia, el cumplimiento de objetivos, el uso de recursos disponibles y el contexto; y recurriendo a Burgi y Peralta (2011), concluyeron que la calidad educativa es resultado de conjunción eficiente de un modelo ideal educativo, como se enseña y aprende, la organización del proceso y en contexto favorable externos.

El aprendizaje virtual, consiste en el aprendizaje en las aulas virtuales utilizando recursos tecnológicos y herramientas digitales, en el Perú las formaliza el Ministerio de Educación desde la plataforma "Aprendo en casa"; que en el contexto del distrito de Sicaya se enfrenta a la dificultad de las familias y estudiantes carentes de la formación digital y la implementación tecnológica de internet, computadoras, celulares de alta gama, radios, televisores, elementos

esenciales en la educación virtual; así lo expresó Vera (s/f, p. 2) al explicar que en esta modalidad la enseñanza y aprendizaje se realiza mediante un ordenador; precisa que así lo entendieron Colom, Sureda y Salinas (1988), como herramientas intelectuales que facilitan el desarrollo de los procesos cognitivos; mientras que Cabero (2004), lo designó como la formación en red mediado por la distancia en la interacción sincrónica y asincrónica entre profesores y estudiantes; asimismo Gámiz (2009) citó a García Peñalvo (2005) que estableció que el aprendizaje virtual es la capacitación no presencial, mediante plataformas tecnológicas en la que se flexibiliza el tiempo y adecúa a las necesidades del usuario, en ambientes virtuales colaborativos de interacción sincrónica y asincrónica, en las que desarrollan competencias, más adelante citó Rosemberg (2001), que refiere al uso de tecnologías en internet, para hallar soluciones y aprender conocimientos y habilidades, mediante la interacción en la red entre docentes y aprendientes buscando soluciones construyendo su aprendizaje; manifestando lo mismo Marcelo, et al (2002) y Cabero (2004); posteriormente Gámiz (2009, p. 84) citó a Lozano (2004), que explicitó que, en el aprendizaje virtual se triangulan la tecnología, los servicios y contenidos; y señaló a Garrido y Anderson (2005), quienes la calificaron como “nueva ecología del aprendizaje” que modifica la concepción de educación y las funciones de los centros educativos que altera el tiempo y espacio en las sesiones; finalmente Ramírez (2015) recurrió a Filatro (2004) que fue citado por Caraballo (s/f), que la definió como la acción intencional de planificar, desarrollar y aplicar situaciones de enseñanza y aprendizaje específicas, utilizando las bondades y potencialidades de internet, contextualizándolas y flexibilizándolas a las necesidades del usuario (p. 113).

Por lo glosado nuestra variable de calidad de aprendizaje virtual, se definió como la eficiente competencia y capacidad desarrollada por los estudiantes, como resultado de la acción intencional y sistemática de los directivos y docentes, mediante las potencialidades de internet y herramientas tecnológicas

en interacciones sincrónicas y asincrónicas de análisis, reflexión y apropiación de conocimientos, actitudes y valores de manera contextualizadas y flexibilizadas, respecto al cual Silvio (s/f, p. 8) aproximó una concepción como la planificación de acciones y decisiones de resolución de problemas con eficacia y eficiencia con herramientas tecnológicas para la interacción en espacios virtuales, en base a los conocimientos previos que modifican la información transferida en razón a las competencias propuestas.

Las teorías del aprendizaje virtual, se refieren a las explicaciones teóricas fundamentadas obtenidas de la realidad social acerca del aprendizaje, lo que han permitido la adopción de modelos conceptuales para explicar y predecir hechos y comportamientos (Bunge, 1978, p. 37), respecto a nuestra variable podemos señalar los siguientes aportes que han contribuido a explicar mejor los aprendizajes:

La teoría del aprendizaje significativo de David Paul Ausubel , Casusol (2016, p. 28), cito a Ausubel (1963) de quien señaló la excelencia de la significatividad en el proceso de aprendizaje para adquirir, interpretar y almacenar información útil y relevante para lograr las competencias y capacidades, que en la modalidad virtual adquiere mayor trascendencia, donde el estudiante modifica sus preconceptos con la nueva información relevante, en las interacciones de manera virtual, con el uso y manejo de las tecnologías y programas disruptivos, propuestos por los docentes; de igual modo Pozo (2006, p. 215), citó a Ausubel (1973), que explica el proceso intrapsicológico del aprendizaje significativo, que ocurre cuando la información nueva se relaciona de manera sustantiva con ideas preexistente en la mente de aprendiz, que pueden ser representaciones, conceptos y proposiciones; finalmente Iglesias y Sánchez (2007, p. 206) enfatizaron que, la significatividad se produce cuando la nueva información se conecta sustantivamente con lo que sabe el aprendiz, para la investigación esta teoría fundamenta el aprendizaje virtual en la medida que los

estudiantes que interactúan en las aulas virtuales utilizando las tecnologías disruptivas, celulares, zoom, google meet y otros, relacionan la nueva información provenientes de la plataforma, del internet, planificados y contextualizados por los docentes, con los conocimientos previos de su estructura cognitiva, con los que desarrollará sus competencias y aprendizajes de calidad.

La teoría sociocultural de Vygotsky, postula que el aprendizaje es resultado de la interacción social del estudiante con las pautas culturales de su entorno, económico, productivo, tecnológico y social tradicional en concordancia con sus compañeros y profesores, confirmados con la explicación de Ferreyra y Pedrazzi (2007, p. 62), que citando al mismo Vygotsky (1956) resaltan como una construcción social cultural entre compañeros, profesores y la cultura en un contexto histórico concreto. Describen que este proceso de internalización psicológica de la cultura se inicia en el plano intersubjetivo y luego intrasubjetivamente, adquiriendo significado los elementos culturales en la conciencia de los aprendientes (Vygotsky, 1988), que para Ferreyra y Pedrazzi (2007, p. 63) implica la proyección desde la zona de desarrollo real, hacia la zona de desarrollo próximo para aspirar la zona de desarrollo potencial, desarrollando el currículum formal y oculto, que deliberadamente proponen los docentes y directivos mediante la ejecución de proyectos de aprendizajes, estudios de casos, dilemas morales y situaciones de la realidad para resolver problemas y lograr las competencias y capacidades que la educación nacional demanda (Woolkolk, 1999). Por otro lado Casusol (2016, p. 30) citó a Vigotsky (1930) que resaltó la significatividad del signo, que como elemento cultural, produce información citocinética y endogenética (Cabanillas, 2011) lo que posibilita la modificación de los constructos mentales desarrollando el lenguaje, el pensamiento, la imaginación y creatividad del aprendiz.

La teoría cibernética de Norbert Wiener, señaló que el siglo XXI, es la sociedad de la revolución de la información, en permanente modificación por el

desarrollo tecnológico informático, al respecto Casusol (2016, pp.30-31), citó a Norbert Wiener, que sostuvo la relación beneficiosa de la tecnología para los seres humanos en su educación en base a la información clasificada en mensajes, que explicó “Damos el nombre de información al contenido de lo que es el objeto de intercambio con el mundo externo, mientras nos ajustamos a él que se acomode a nosotros” (p.18), por lo tanto, la teoría cibernética explica que el aprendizaje virtual de los estudiantes y de toda persona que interactúa con los recursos tecnológicos de información se consolida en la calidad de la información que recibe, procesa y genera en cada una de sus interacciones para construir aprendizajes eficaces y trascendentes para formar su personalidad y ciudadanía que el país demanda.

Las dimensiones de la calidad del aprendizaje virtual, están referidas a los criterios de eficiencias y eficacia de las acciones educativas, las que se evidencian en las siguientes dimensiones.

Actitudes positivas del aprendizaje, Veytia (2013, p. s/n) consideró que la actitud es fundamental para el éxito o fracaso de cualquier actividad en docentes y discentes las que concretan, motivan y optimizan los aprendizajes, para ello citó a Marzano y Pickering (2005) que sugieren la necesidad de generar en los discentes actitud y perspectiva positiva del aula virtual y del aprendizaje; siendo responsabilidad de los maestros crear aulas y espacios seguros y ordenados, con exhortaciones y seguimientos personales, grupales fortaleciendo sus capacidades, para familiarizarlos con herramientas tecnológicas en las que destaquen su utilidad para lograr aprendizajes significativos; por otro lado, McAnally (2005, p. 35) valoró su importancia para el aprendizaje, las que se evidencian en los indicadores de seguridad del aprendizaje, seguimiento y fortaleza de mejora, retroalimentación, crecimiento integral, integración y compañerismo e integridad y lealtad.

Adquisición e integración del conocimiento, Veytia (2013, p. s/n), recurrió a Ausubel para explicar la significatividad de la interpretación de la nueva

información con los saberes previos que ya forman parte del bagaje cognitivo del educando, asimismo citó a Marzano y Pickering (2005), que resaltó la función de los docentes, al desarrollar en los estudiantes la internalización constructiva activa y controlada de su aprendizaje; y de los aportes de Salmón (2004), que resaltó la asincronía como recurso que se adapta a los ritmos y circunstancia del aprendiz; al amparo del paradigma constructivista, que pasa de la información a la elaboración, de las indicaciones a la autonomía, de la imposición a la colaboración con sus congéneres, con la guía concreta, clara, precisa del enseñante, que ayuda a descubrir conceptos, estimula con imágenes, resuelven problemas, sintetiza el tema y desarrolla retroalimentación en las clases virtuales; por otro lado McAnally (2005, p. 35) enfatizó la importancia de las estrategias para lograr esta significatividad, las que se muestran en los indicadores de relación sustantiva, estrategias de aprendizaje, redes de conocimiento, aprendizaje autónomo, aprendizaje colaborativo y desarrolla capacidades y habilidades.

Extensión y refinamiento del conocimiento, Veytia (2013, p. s/n), asimismo recurrió a Marzano y Pickering (2005) que explicó que en esta dimensión los discentes realizan procesos de pensamientos superiores de comparación, clasificación, razonamiento, análisis, y que conforme Rodríguez (2004) citado por la autora favorece a la aprehensión del aprendizaje natural de aprender haciendo; asimismo citó a Casamayor (2008) que expresó, en las interacciones virtuales se requiere mayor participación, bajo la atenta conducción del docente que ayuda a superar sus errores, con la retroalimentación de experto y creando redes virtuales de lo que hacen en 70% de experiencias, y un 30% de conceptualizaciones con lo que desarrolla mejor sus competencias, Mc Anally (2005, p. 35) enfatizó la profundidad y rigor de las conexiones en el aprendizaje, las que evidenciamos en los indicadores de procesos de pensamientos, pensamiento complejo, aprender haciendo, error constructivo, genera comunidad de aprendizaje y la investigación.



Uso significativo del conocimiento, Veytia (2013, p. s/n), concuerda con Marzano y Pickering (2005) cuando afirmaron que el conocimiento depende de su utilidad, y citando a Sacristán, 19998, que recurrió a Ausbel, cuya teoría, sostenía que esta relación debería ser sustancial entre la nueva información con lo que ya sabe el aprendiz, para cuyo propósito los docentes deberán generar estrategias y actividades de análisis entre la teoría y práctica en las interacciones virtuales mediante toma de decisiones, solución de problemas, proyectos, indagaciones, investigaciones y metacognición acerca de cómo está construyendo saberes, McAnally (2005, p. 35) enfatizó la efectividad de aprendizaje cuando se toman decisiones, se investiga y soluciona problemas, las que se muestran en los indicadores de toma de decisiones, resuelve situaciones problemáticas, desarrolla actividades enriquecedoras, indaga y explica fenómenos, investiga temas de interés y problemas y análisis de interacción virtual.

Hábitos mentales productivos, Veytia (2013, p. s/n), señaló que el fin último de los aprendizajes es lograr la autonomía de aprender a aprender para vivir en sociedad, y del aporte de Marzano y Pickering (2005) consideraron que esta autonomía a creado hábitos mentales positivos de actuar crítico, creativo y autorregulado, y que en los educandos les impulsa la automotivación, autogestión y aprendizaje permanente, que en las interacciones virtuales construyen bajo la supervisión eficiente de sus docentes mediante la propuesta de autodiagnóstico, autoevaluación, autorreflexión y la metacognición de sus saberes y estrategias; asimismo McAnally (2005, p. 35), consideró que la metas más importante es que desarrolla el pensamiento complejo, autocontrol, autoaprendizaje, las se evidencian en los indicadores de desarrolla pensamiento crítico, creativo, autorregula su aprendizaje, pensamiento divergente, conciencia de pensamiento y control de impulsividad.

Finalmente, la investigación ha determinado los siguientes términos básicos:

- Liderazgo: Es la influencia interpersonal que se aplica en una situación por medio de la comunicación humana para alcanzar uno o varios objetivos específicos. Por lo tanto, el liderazgo consta de cuatro elementos: influencia, situación, comunicación y objetivos (Chiavenato, 2009, p.342).
- Liderazgo transformacional.- El liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores, se caracterizan como agentes de cambio, valientes, creen en las personas, están motivados por valores personales, son eternos aprendices, son hábiles para manejar la complejidad, la ambigüedad e incertidumbre y son visionarios. (Chiavenato, 2009, p. 363).
- Liderazgo directivo.- Conceptúa como un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora (OEI, 2019, p. 14).
- Calidad de la educación, una educación de calidad puede significar la que posibilite el dominio de un saber (...) desarrolla la máxima capacidad para generar riqueza o convertir a alguien en un recurso humano idóneo para contribuir al aparato productivo. (Lafourcade (1986, p. 66), citado en Flores, 2015 p. 85)
- Aprendizaje virtual.- Consiste en la capacitación no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar

ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basados en competencia. (García Peñalvo (2005), citado por Gámiz, 2009, p. 84)

### **III. METODOLOGÍA**

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

El tipo de investigación asumida es básica o fundamental, respecto al cual Best, J.W., citado por Tamayo (2004), afirmó que su objetivo es desarrollar teorías y descubrir generalizaciones o principios para proyectar sus resultados y lograr el desarrollo científico mediante la formulación de hipótesis de posible aplicación posterior (pp. 42-43), y que en la investigación orientó la búsqueda de conocimientos de las variables de liderazgo directivo y calidad del aprendizaje virtual, con el propósito de incrementar los conocimientos científicos de hipotéticas aplicaciones a futuro. Asimismo, correspondió al tipo no experimental, a razón de que la investigadora se sustrae del control de las variables, limitándose a observar y describir el desenvolvimiento de los constructos del liderazgo directivo y la calidad de aprendizaje virtual en los profesores que prestan servicios en ambas instituciones; y al enfoque cuantitativo; respecto a la cual Hernández y Mendoza (2018, p. 6) señalaron la necesidad de recolectar datos para probar hipótesis, mediante el uso de números y análisis estadísticos para generalizar resultados en la búsqueda de teorías, leyes y principios universales del comportamiento humano.

#### **3.2. Diseño de investigación**

Para Hernández et al (2018) el diseño de la investigación responde al plan o estrategia que el investigador elige para observar y recabar información de las variables de investigación, en las que se omite manipular las variables de estudio, cuya confiabilidad de las observaciones se debe a su comportamiento en su contexto natural (p. 150). Esta investigación corresponde al diseño no experimental transversal correlacional, ya que en la investigación se busca indagar el nivel o estado de las variables de liderazgo directivo y calidad del

aprendizaje virtual, en la población constituida por docentes de ambas instituciones en tiempo único el año 2020, año de la pandemia del covid-19 (Hernández, et al (2018, p. 177-178).

### **3.3. Variables y operacionalización**

#### 3.3.1. Variables

Variable X. (V1) : Liderazgo directivo .

Variable Y. (V2) : Calidad de aprendizaje virtual

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables.*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Directivo	"Son un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora" Vega (2019, p. 14)	Influencia efectiva del directivo en el mejoramiento escolar comprometido con las motivaciones, capacidades y habilidades de los docentes y sus resultados en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, responsabilizando con la dirección futura, el desarrollo de las personas, la innovación de la organización y gestionan de mejora para los aprendizajes virtuales	Responsabilidad y dirección del futuro	Motivación Sentido ético Visión compartida Objetivos comunes Altas expectativas Reconocimiento y justicia	Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes. Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres. Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes. Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje. Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.	I = 1 R = 2
			Desarrollar Personas	Conocimientos y habilidades docentes Interacción permanente Apoyo individual a docente Apoyo intelectual Modelamiento Compromiso y responsabilidad	Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes. Asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente. Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado. Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida. Muestra interés para cumplir su visión y metas asignando funciones específicas a los docentes	S = 3 E = 4

Rediseñar la organización	Condiciones para el aprendizaje virtual	Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.
	Cultura colaborativa	Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.
	Organización para facilitar el trabajo	Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.
	Experiencias innovadoras	Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.
	Relación productiva con la familia y comunidad	Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.
	Aprovecha oportunidades del entorno.	Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.
Gestionar la enseñanza y aprendizaje	Gestión del aprendizaje	Enfatiza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad. Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.
	Monitoreo de la práctica docente	Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes.
	Dotación de personal	Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.
	Apoyo técnico pedagógico	Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.
	Capacitación de coordinadores	Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes
	Evaluación formativa	

Calidad del Aprendizaje Virtual	<p>Proceso no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basados en competencia (García Peñalvo, 2005), Citado en Gámiz (2009, p. 79)</p>	<p>Es el proceso psicoafectivo y volitivo del uso de las tecnologías del internet para proporcionar un amplio despliegue de soluciones a fin de mejorar el desarrollo de las competencias y capacidades.</p>	Actitudes Positivas del Aprendizaje	<p>Seguridad del aprendizaje</p> <p>Seguimiento y fortaleza de mejora</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Crecimiento integral</p> <p>Integración y compañerismo</p> <p>Integridad y lealtad</p>	<p>Desarrolla eficientemente las competencias y capacidades de las clases virtuales</p> <p>Apoya eficientemente toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual</p> <p>Cumple eficientemente la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales</p> <p>Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.</p> <p>Practica eficientemente la integración, confianza y profesionalidad docente</p> <p>Practica eficientemente la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa</p>	I = 1
			Adquisición e integración del conocimiento	<p>Relación sustantiva</p> <p>Estrategias de aprendizaje</p> <p>Redes de conocimiento</p> <p>Aprendizaje autónomo</p> <p>Aprendizaje colaborativo</p> <p>Desarrolla capacidades habilidades</p>	<p>Promueve el desarrollo del aprendizaje significativo en la calidad de aprendizajes virtuales</p> <p>Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales</p> <p>Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.</p> <p>Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.</p> <p>Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.</p> <p>Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</p>	R = 2



Extensión y refinamiento del conocimiento	<p>Procesos de pensamientos</p> <p>Pensamiento complejo</p> <p>Aprender haciendo</p> <p>Error constructivo</p> <p>Genera comunidad de aprendizaje</p> <p>Investigación</p>	<p>Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.</p> <p>Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.</p> <p>Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.</p> <p>Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.</p> <p>Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.</p>
	<p>Toma de decisiones</p> <p>Resuelve situaciones problemáticas</p> <p>Desarrolla actividades enriquecedoras</p> <p>Indaga y explica fenómenos</p> <p>Investiga temas de interés y problemas</p> <p>Análisis de interacción virtual</p>	<p>Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.</p> <p>Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.</p> <p>Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.</p> <p>Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.</p> <p>Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.</p> <p>Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.</p>

---

Hábitos Mentales Productivos

Desarrolla pensamiento crítico		Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.
Desarrolla pensamiento creativo		Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.
Autorregula aprendizaje	su	Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.
Pensamiento divergente		Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.
Conciencia de pensamiento	de	Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.
Control de impulsividad		Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.

---

### 3.4. Población, muestra y muestreo

La población en la presente investigación está constituida por todos los trabajadores que al año 2020 se encuentran prestando servicios en la Institución educativa Perú Birf “Santo Domingo de Guzmán” y la Institución Educativa “Santa Bárbara” del distrito de Sicaya, provincia de Huancayo, región Junín, así lo establece Hernández y Mendoza (2018, p. 198) que se refiere a este universo en su condición de trabajadores de las instituciones educativas, como se muestra:

**Tabla 2**

*Población de estudio*

Institución Educativa Perú Birf “Santo Domingo de Guzmán”			Institución Educativa “Santa Bárbara”		
N°	Cargos	Total	N°	Cargos	Total
01	Personal directivo	02	01	Personal directivo	01
02	Personal jerárquico	12	02	Personal docente	09
03	Personal docente	43	03	Docente auxiliar	01
04	Docentes auxiliares	03	04	Personal administrativo	01
05	Personal de administrativo	03	05	Personal de servicio	01
06	Personal de servicio	04	06		
07	Personal de vigilancia	04	07		
	Total	71		Total	13

La muestra, para Hernández y Mendoza (2018, p. 196) el subgrupo que constituyó la muestra de nuestra investigación del cual se obtuvo los datos y que representan a la población de estudio, en aplicación del criterio de conveniencia, en la que se consideró a los profesores, personal jerárquico y auxiliares de educación que en condición de nombrados, contratados y contratos en la modalidad CAS prestan servicios en las Instituciones Educativas Perú Birf “Santo Domingo de Guzmán” y la Institución Educativa “Santa Bárbara”, siendo el rasgo principal de interactuar en las sesiones de

aprendizajes virtuales con los estudiantes y de los Grupos de Interaprendizaje con los docentes; mientras que la unidad de análisis, está conformado por cada uno de los profesores, personal jerárquico y auxiliares de educación que se encuentran interactuando en las sesiones de clases virtuales, conforme se detalla.

**Tabla 3**

*Muestra de estudio*

Institución Educativa Perú Birf “Santo Domingo de Guzmán”			Institución Educativa “Santa Bárbara”		
N°	Cargos	Total	N°	Cargos	Total
01	Personal jerárquico	12	01	Personal docente	09
02	Personal docente	42	02	Docente auxiliar	01
03	Docentes auxiliares	02			
	Total	56		Total	10

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

**La técnica de la encuesta**, para la obtención de información sobre las actitudes y comportamientos del líder directivo y su relación en la calidad del aprendizaje virtual a partir de la apreciación de los protagonistas de los procesos de aprendizaje.

**La escala de Likert**, fue el criterio de medición de los ítems contenidos en los cuestionarios, donde están estructurados jerárquicamente las categorías sobre las que absolverán los profesores, para recolectar información sobre sus percepciones de las actitudes y desenvolvimientos de las variables de liderazgo

directivo y la calidad del aprendizaje virtual, sus dimensiones e indicadores (Hernández y Mendoza, 2018, p. 274)

**La observación sistemática.** Se empleó la observación no conductiva porque se revisó todo tipo de información relacionada con la variable de la investigación.

**Fichas:** Para el registro de la información bibliográfica, se utilizó las fichas textuales, el mapa semántico y conceptual, también se recurrió a la información hemerográfica es decir comentarios de revistas especializadas de liderazgo directivo y calidad aprendizaje virtual.

El instrumento que se aplicó en la investigación para la obtención de datos de las variables de investigación fue el cuestionario, que en apreciación de Hernández y Mendoza (2018, p. 260), consiste en el instrumento de mayor utilización y está construido por una cantidad razonable de preguntas, que en forma ordenada y sistemática permitieron recolectar datos de nuestras variables de liderazgo directivo y calidad de los aprendizajes virtuales, de sus dimensiones, indicadores e ítems que se ha elaborado con la revisión de la literatura, y respondió a nuestro problema e hipótesis que pretendimos probar.

Para la validez y confiabilidad del instrumento se determinó con la opinión favorable de tres expertos especialistas, que revisaron los instrumentos de investigación y emitieron opiniones favorables para su aplicación. Para determinar la confiabilidad se aplicó el instrumento a una prueba piloto y los datos fueron tabulados con el análisis del estadístico de SPSS 26 del Alfa de Cronbach, que confirmó la confiabilidad y consistencia interna del instrumento.

## Cuestionario de liderazgo directivo

Con este instrumento se logró medir las actitudes y comportamientos del líder directivo durante el año 2020, para cuyo efecto se han construido 24 ítems de conformidad a nuestras dimensiones, de responsabilidad y dirección de futuro, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la enseñanza y aprendizaje, las que se determinó mediante la validez de juicio de expertos y el estadístico de Alfa de Cronbach.

**Tabla 4**

*Validez por juicio de expertos del instrumento Liderazgo directivo*

N°	Experto	Condición	Resultado
1	Segundo Agustín García Flores	Magister	Aplicable
2	Jury Carla Medina Uribe	Magister	Aplicable
3	Nicanor Calderón Lazo	Magister	Aplicable

Asimismo, se ha confirmado la consistencia interna y la confiabilidad de los 24 ítem del instrumento mediante el estadístico de SPPS 26, de Alfa de Cronbach, que señala mayor consistencia y confiabilidad, cuanto más cercano del 1 se encuentra como se detalla, al haberse aplicado una prueba piloto de 20 docentes, determinó que el instrumento tiene una alta confiabilidad, de (0, 960) como se detalla seguidamente.

**Tabla 5**

*Confiabilidad del instrumento Liderazgo directivo*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 960	20

## Cuestionario de calidad de aprendizaje virtual

Con este instrumento se pudo medir las actitudes y comportamientos de la calidad del aprendizaje virtual, gestionados por el líder directivo y los docentes durante el año 2020, para cuyo efecto se han construido 30 ítems de conformidad a nuestras dimensiones, de actitudes positivas de aprendizaje, adquisición e integración de conocimiento, extensión y refinamiento de conocimiento, uso significativo del conocimiento y hábitos mentales productivos, las que se determinó su validez mediante juicio de expertos y el estadístico de Alfa de Cronbach, como se detalla.

**Tabla 6**

*Validez por juicio de expertos del instrumento calidad del aprendizaje virtual*

N°	Experto	Condición	Resultado
1	Segundo Agustín García Flores	Magister	Aplicable
2	Jury Carla Medina Uribe	Magister	Aplicable
3	Nicanor Calderón Lazo	Magister	Aplicable

Asimismo, se ha confirmado la consistencia interna y la confiabilidad de los 30 ítem del instrumento mediante el estadístico de SPSS 26, de Alfa de Cronbach, que señala mayor consistencia y confiabilidad, cuanto más cercano del 1 se encuentra como se detalla, al haberse aplicado una prueba piloto de 20 docentes, determinó que el instrumento tiene una alta confiabilidad, de (0, 967) como se detalla seguidamente.

**Tabla 7**

*Confiabilidad del instrumento calidad del aprendizaje virtual*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 967	20

### **3.6. Procedimientos**

Para la obtención de la información de la investigación acerca de nuestras variables; se solicitó a la dirección de cada institución educativa la autorización para la aplicación de los instrumentos de liderazgo directivo y calidad de aprendizaje virtual, que como evidencia de aceptación nos remitieron la relación de docentes con sus respectivos, correos y teléfonos, en cuya confianza se procedió en enviarles los cuestionarios previo diálogo por teléfono sobre nuestro propósito con la investigación.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Para cada variable, posterior a la recolección de datos se procedió sistemáticamente a la respectiva calificación y tabulación de cada uno de los instrumentos aplicados a los profesores, personal directivo y auxiliares de educación que tienen responsabilidades de gestión de aprendizajes con los estudiantes, distribuyéndolos en frecuencias (absolutas, simple, relativas, acumulada, porcentuales).

Después de la tabulación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, como una prueba de Bondad de ajuste de los puntajes del liderazgo directivo y calidad del aprendizaje virtual, cuyos resultados se muestran en la tabla 8 y 9, en la que se obtuvo un nivel crítico (significación asintótica bilateral = p) de ,804 y ,665, que se contrastó con una distribución normal (Correlación de Pearson), si  $p < 0,05$  y que determinó la correlación significativa o prueba no paramétrica la cual difiera de la distribución normal (correlación de Rho Spearman), encontrándose que no existe normalidad en consecuencia se procedió a aplicar la prueba no paramétrica en ambos instrumentos de investigación.



Las que fueron tratadas utilizando el software de SPSS 26 y para su tratamiento la hoja de cálculo de Excel, como se presenta:

**Tabla 8**

*Prueba de Normalidad para Liderazgo directivo*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		
		Liderazgo Directivo
N		66
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	63,44
	Desviación típica	14,756
Diferencias más extremas	Absoluta	,079
	Positiva	,058
	Negativa	-,079
Z de Kolmogórov-Smirnov		,642
Sig. asintót. (bilateral)		,804

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de datos.

**Tabla 9**

*Prueba de Normalidad para Calidad de aprendizaje virtual*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Calidad del Aprendizaje Virtual
N		66
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	77,11
	Desviación típica	17,914
Diferencias más extremas	Absoluta	,090
	Positiva	,084
	Negativa	-,090
Z de Kolmogorov-Smirnov		,728
Sig. asintót. (bilateral)		,665

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos

Para la presentación de datos se utilizó la tabla de frecuencias y los gráficos de superficie con barras rectangulares. Para el informe final, se recurrió a la redacción científica, siguiendo con las pautas internacionales, conforme el

diseño de la Universidad; asimismo, se utilizó los distintos procesadores de textos, paquetes, programas como el Word, Works, Page Maker, Power Point, Harvard Graphics, SPSS, Minutab, Excel.

### **3.8. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló dentro del respeto de los criterios éticos:

Se gestionó la autorización de la autoridad educativa para la aplicación de los instrumentos, asimismo solicitar el consentimiento de los encuestados.

Se protegió los datos que emitan cada una de las unidades de investigación, en un anonimato absoluto de cada uno de los cuestionarios.

Los resultados de esta investigación se hará de conocimiento de cada uno de los líderes directivos con la finalidad que propongan las estrategias pertinentes.

Cada una de las unidades de análisis de estudio fueron informados de los propósitos de la indagación, para lograr su consentimiento y libertad de su participación.

En el tratamiento de la obtención de información se manifestó el respeto irrestricto al derecho de autor conforme a las normas de la Universidades, nacionales e internacionales.

## IV. RESULTADOS

### Descripción de los resultados

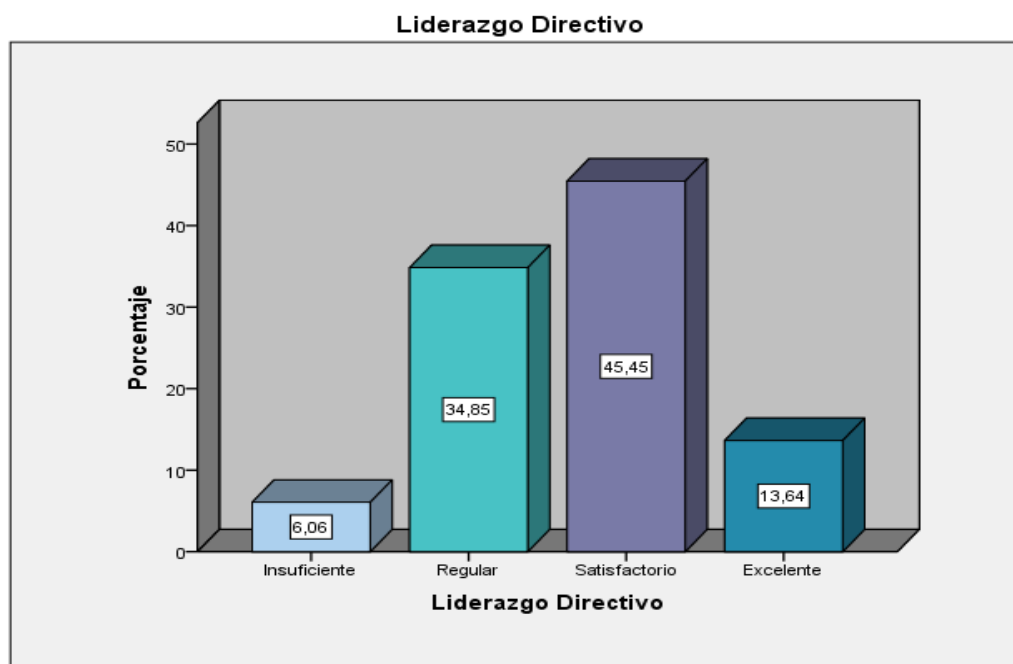
**Tabla 10**

*Resultados de la variable Liderazgo directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	4	6,1	6,1	6,1
	Regular	23	34,8	34,8	40,9
	Satisfactorio	30	45,5	45,5	86,4
	Excelente	9	13,6	13,6	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 1**

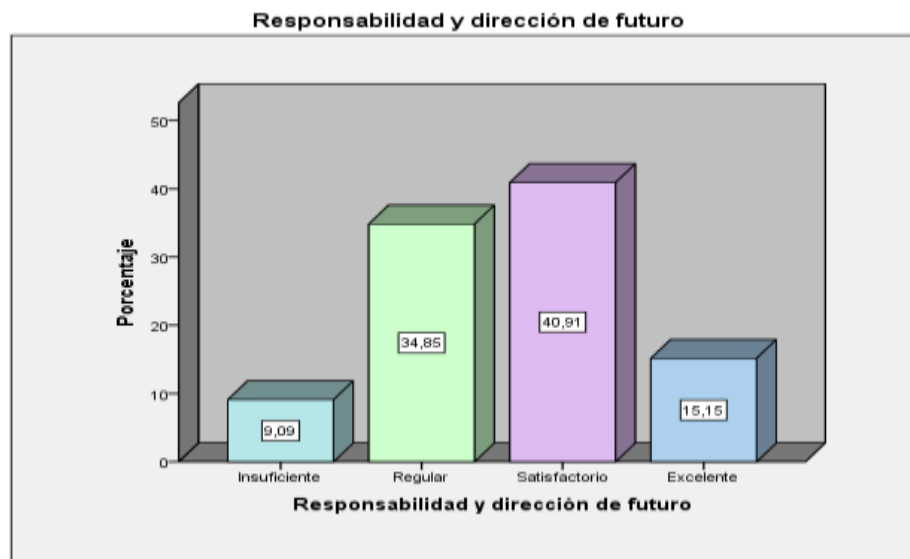
*Resultados de la variable Liderazgo directivo*



En la Tabla 10 y Gráfico 1, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable liderazgo directivo, 04 docentes con el 6,06% opinan que es insuficiente, 23 docentes con el 34,85% opinan que es regular, 30 docentes con el 45,45% opinan que es satisfactorio y 09 docentes con el 13,64% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que el liderazgo directivo es satisfactorio.

**Tabla 11***Resultados de la dimensión Responsabilidad y dirección de futuro*

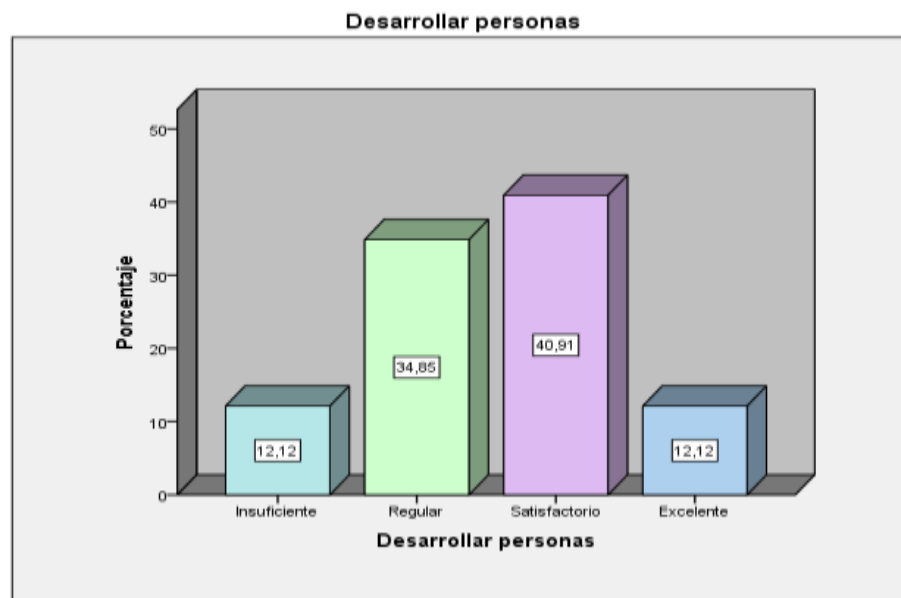
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	6	9,1	9,1	9,1
	Regular	23	34,8	34,8	43,9
	Satisfactorio	27	40,9	40,9	84,8
	Excelente	10	15,2	15,2	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 2***Resultados de la dimensión Responsabilidad y dirección de futuro*

En la Tabla 11 y Gráfico 2, los docentes de las instituciones educativas de Sicaya, respecto a la variable liderazgo directivo, dimensión Responsabilidad y dirección de futuro, 06 docentes con el 9,1% opinan que es insuficiente, 23 docentes con el 34,8% opinan que es regular, 27 docentes con el 40,9% opinan que es satisfactorio y 10 docentes con el 15,2% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que el liderazgo directivo, en esta dimensión es satisfactorio.

**Tabla 12***Resultados de la dimensión Desarrollar personas*

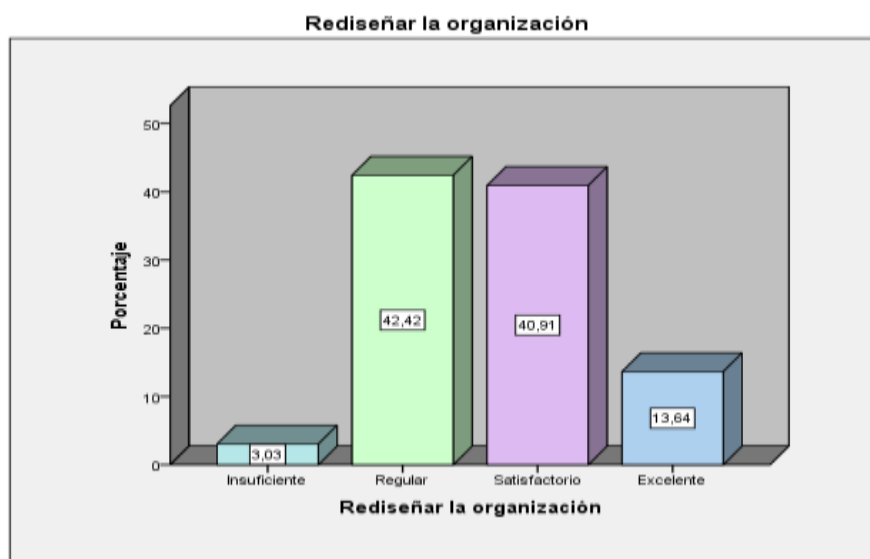
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	8	12,1	12,1	12,1
	Regular	23	34,8	34,8	47,0
	Satisfactorio	27	40,9	40,9	87,9
	Excelente	8	12,1	12,1	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 3***Resultados de la dimensión Desarrollar personas*

En la Tabla 12 y Gráfico 3, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable liderazgo directivo, dimensión Desarrollar personas, 08 docentes con el 12,1% opinan que es insuficiente, 23 docentes con el 34,8% opinan que es regular, 27 docentes con el 40,9% opinan que es satisfactorio y 08 docentes con el 12,1% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que el liderazgo directivo, en esta dimensión es satisfactorio.

**Tabla 13***Resultados de la dimensión Rediseñar la organización*

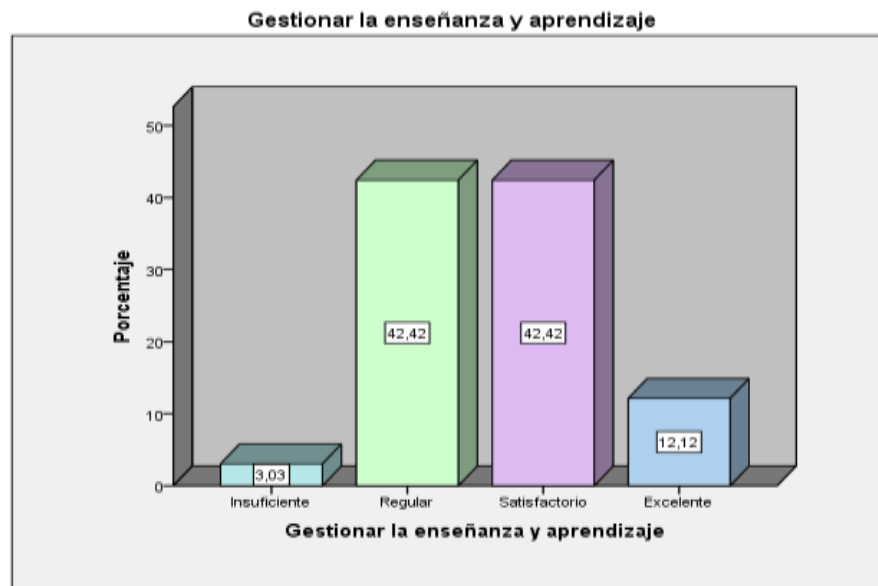
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	2	3,0	3,0	3,0
	Regular	28	42,4	42,4	45,5
	Satisfactorio	27	40,9	40,9	86,4
	Excelente	9	13,6	13,6	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 4***Resultados de la dimensión Rediseñar la organización*

En la Tabla 13 y Gráfico 4, los docentes de las instituciones educativas de Sicaya, respecto a la variable liderazgo directivo, dimensión Rediseñar la organización, 02 docentes con el 3,0% opinan que es insuficiente, 28 docentes con el 42,4% opinan que es regular, 27 docentes con el 40,9% opinan que es satisfactorio y 09 docentes con el 13,6% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que el liderazgo directivo, en esta dimensión es regular.

**Tabla 14***Resultados de la dimensión Gestionar la enseñanza y aprendizaje*

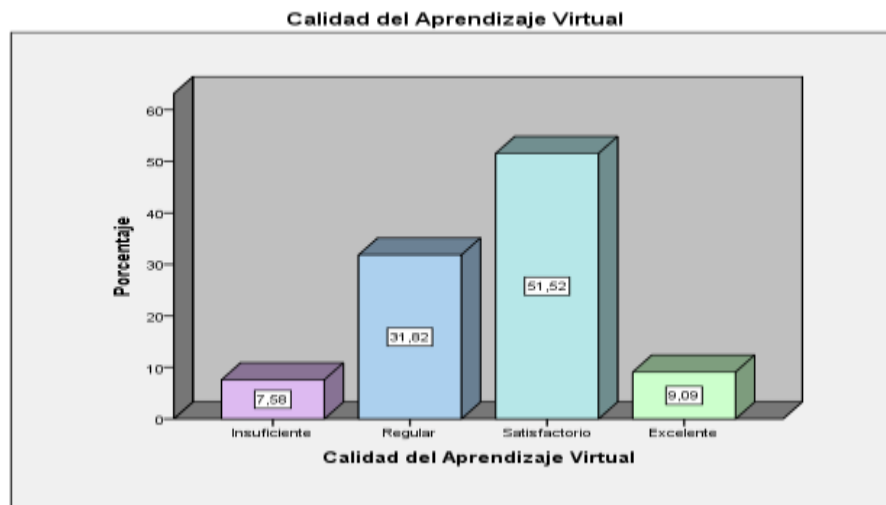
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	2	3,0	3,0	3,0
	Regular	28	42,4	42,4	45,5
	Satisfactorio	28	42,4	42,4	87,9
	Excelente	8	12,1	12,1	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 5***Resultados de la dimensión Gestionar la enseñanza y aprendizaje*

En la Tabla 14 y Gráfico 5, los docentes de las instituciones educativas de Sicaya, respecto a la variable liderazgo directivo, dimensión Gestionar la enseñanza y aprendizaje, 02 docentes con el 3,0% opinan que es insuficiente, 28 docentes con el 42,4% opinan que es regular, 28 docentes con el 42,4% opinan que es satisfactorio y 08 docentes con el 12,1% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que el liderazgo directivo, en esta dimensión es regular y satisfactorio.

**Tabla 15***Resultados de variable Calidad de aprendizaje virtual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	5	7,6	7,6	7,6
	Regular	21	31,8	31,8	39,4
	Satisfactorio	34	51,5	51,5	90,9
	Excelente	6	9,1	9,1	100,0
Total		66	100,0	100,0	

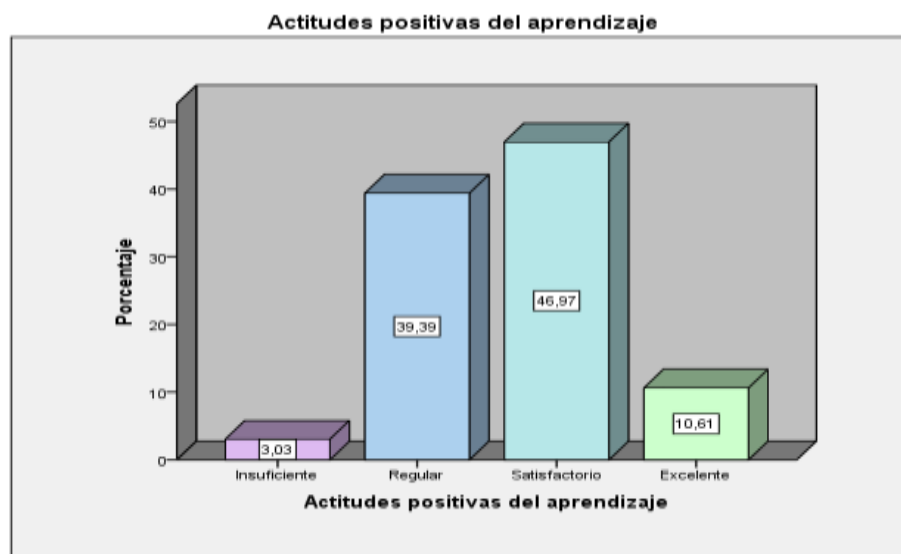
**Figura 6***Resultados de la variable Calidad de aprendizaje virtual*

En la Tabla 15 y Gráfico 6, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, 05 docentes con el 7,6% opinan que es insuficiente, 21 docentes con el 31,8% opinan que es regular, 34 docentes con el 51,5% opinan que es satisfactorio y 06 docentes con el 9,1% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, es satisfactorio.



**Tabla 16***Resultados de la dimensión Actitudes positivas del aprendizaje*

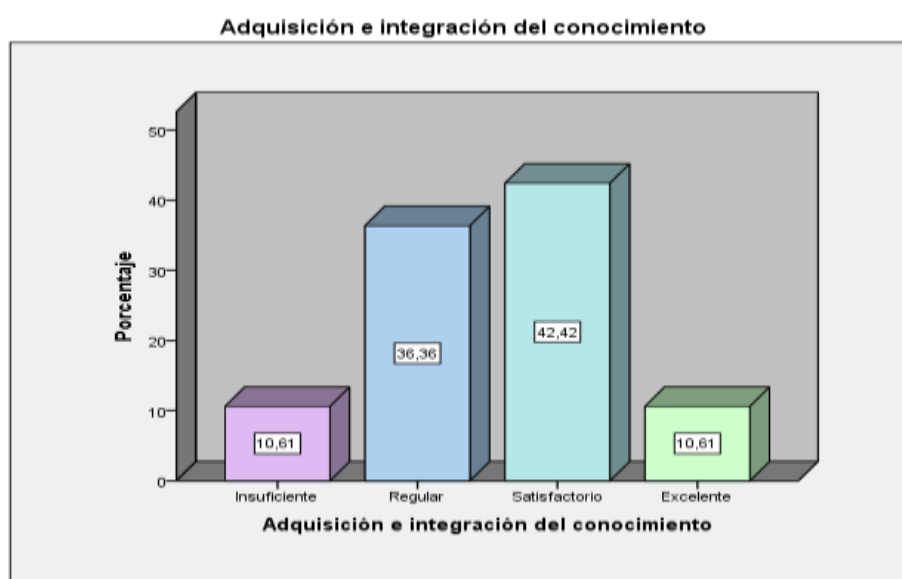
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Insuficiente	2	3,0	3,0	3,0
	Regular	26	39,4	39,4	42,4
	Satisfactorio	31	47,0	47,0	89,4
	Excelente	7	10,6	10,6	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 7***Resultados de la dimensión Actitudes positivas del aprendizaje*

En la Tabla 16 y Gráfico 7, los docentes de las instituciones educativas de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, dimensión Actitudes positivas del aprendizaje, 02 docentes con el 3,0% opinan que es insuficiente, 26 docentes con el 39,4% opinan que es regular, 31 docentes con el 47,0% opinan que es satisfactorio y 07 docentes con el 10,6% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, en esta dimensión, es satisfactorio.

**Tabla 17***Resultados de la dimensión Adquisición e integración del conocimiento*

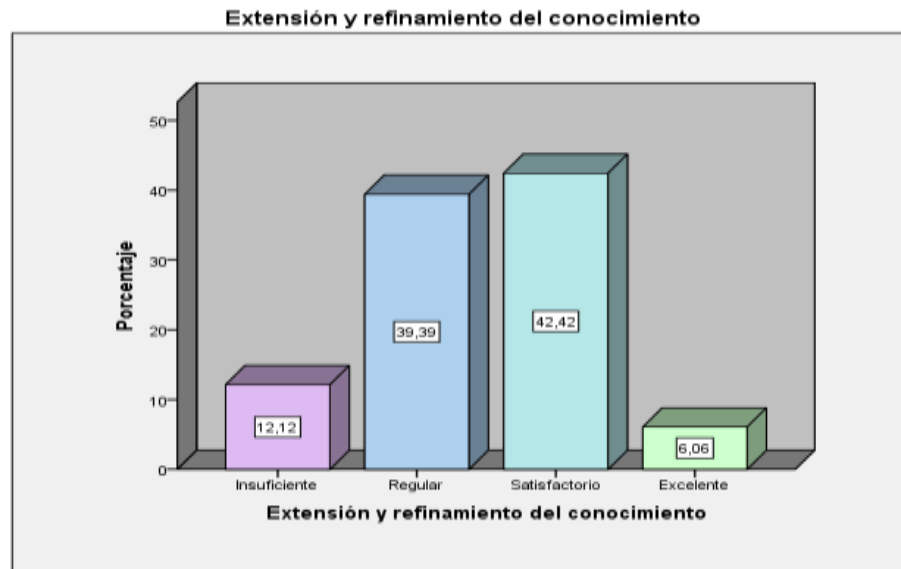
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	7	10,6	10,6	10,6
	Regular	24	36,4	36,4	47,0
	Satisfactorio	28	42,4	42,4	89,4
	Excelente	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 8***Resultados de la dimensión Adquisición e integración del conocimiento*

En la Tabla 17 y Gráfico 8, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, dimensión Adquisición e integración del conocimiento, 07 docentes con el 10,6% opinan que es insuficiente, 24 docentes con el 36,4% opinan que es regular, 28 docentes con el 42,4% opinan que es satisfactorio y 07 docentes con el 10,6% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, en esta dimensión, es satisfactorio.

**Tabla 18***Resultados de la dimensión Extensión y refinamiento del conocimiento*

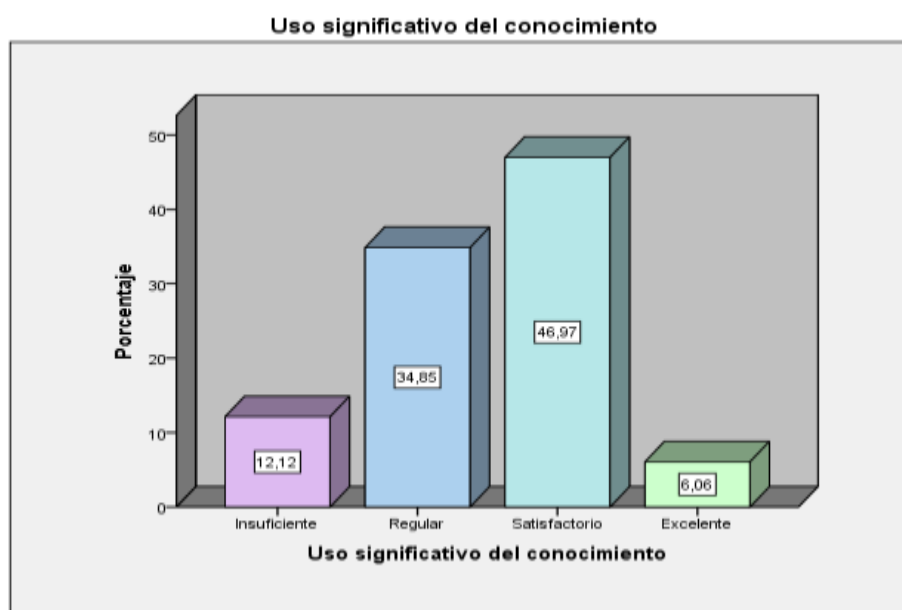
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	8	12,1	12,1	12,1
	Regular	26	39,4	39,4	51,5
	Satisfactorio	28	42,4	42,4	93,9
	Excelente	4	6,1	6,1	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 9***Resultados de la dimensión Extensión y refinamiento del conocimiento*

En la Tabla 18 y Gráfico 9, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, dimensión Extensión y refinamiento del conocimiento, 08 docentes con el 12,1% opinan que es insuficiente, 26 docentes con el 39,4% opinan que es regular, 28 docentes con el 42,4% opinan que es satisfactorio y 04 docentes con el 6,1% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, en esta dimensión, es satisfactorio.

**Tabla 19***Resultados de la dimensión Uso significativo del conocimiento*

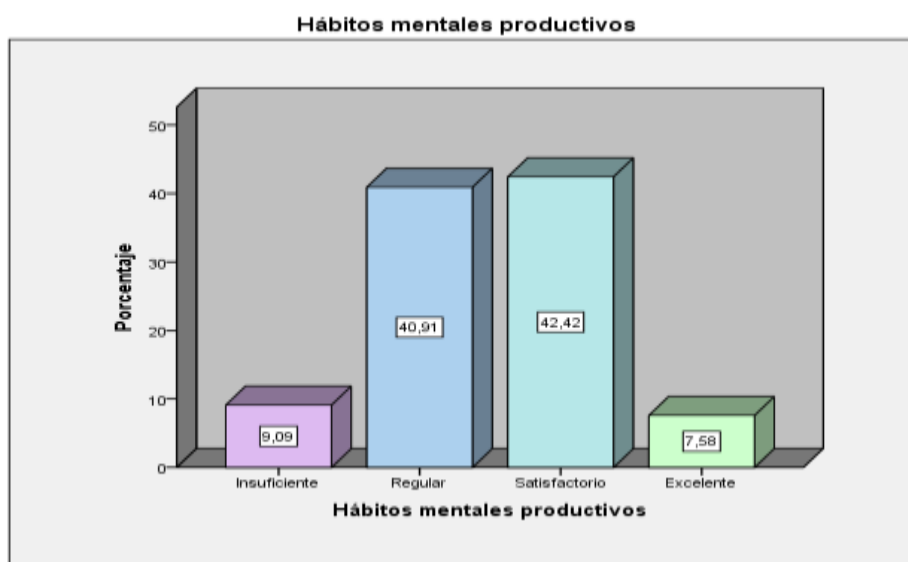
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	8	12,1	12,1	12,1
	Regular	23	34,8	34,8	47,0
	Satisfactorio	31	47,0	47,0	93,9
	Excelente	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Figura 10***Resultados de la dimensión Uso significativo del conocimiento*

En la Tabla 19 y Gráfico 10, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, dimensión Uso significativo del conocimiento, 08 docentes con el 12,1% opinan que es insuficiente, 23 docentes con el 34,8% opinan que es regular, 31 docentes con el 47,0% opinan que es satisfactorio y 04 docentes con el 6,1% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, en esta dimensión, es satisfactorio.

**Tabla 20***Resultados de la dimensión Hábitos mentales productivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Insuficiente	6	9,1	9,1	9,1
	Regular	27	40,9	40,9	50,0
	Satisfactorio	28	42,4	42,4	92,4
	Excelente	5	7,6	7,6	100,0
Total		66	100,0	100,0	

**Figura 11***Resultados de la dimensión Hábitos mentales productivos*

En la Tabla 20 y Gráfico 11, los docentes de las instituciones educativa de Sicaya, respecto a la variable Calidad del aprendizaje virtual, dimensión Hábitos mentales productivos, 06 docentes con el 9,1% opinan que es insuficiente, 27 docentes con el 40,9% opinan que es regular, 28 docentes con el 42,4% opinan que es satisfactorio y 05 docentes con el 7,6% opinan que es excelente. Esto nos indica que la mayoría de los docentes opinan que la calidad del aprendizaje virtual, en esta dimensión, es satisfactorio.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

#### A. Planteamiento de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya 2020.

#### B. Determinación del nivel de significancia

Nivel de significación = 0,05 (5%)

#### C. Prueba estadística

La prueba estadística seleccionada es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para datos no paramétricos.

#### D. Cálculo de la prueba

Correlaciones				
			Liderazgo Directivo	Calidad del Aprendizaje Virtual
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Calidad del Aprendizaje Virtual	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	66	66	

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

### **E. Decisión estadística**

Como, Rho de Spearman es igual a 0,846, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

### **F. Conclusión estadística**

Como Rho de Spearman es igual a 0,846, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya 2020.

## **Hipótesis Específica 1**

### **A. Planteamiento de hipótesis estadística**

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

### **B. Determinación del nivel de significancia**

Nivel de significación = 0,05 (5%)

### **C. Prueba estadística**

La prueba estadística seleccionada es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para datos no paramétricos.

## D. Cálculo de la prueba

Correlaciones				
			Responsabilidad y dirección de futuro	Calidad del Aprendizaje Virtual
Rho de Spearman	Responsabilidad y dirección de futuro	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Calidad del Aprendizaje Virtual	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

## E. Decisión estadística

Como, Rho de Spearman es igual a 0,774, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

## F. Conclusión estadística

Como Rho de Spearman es igual a 0,774, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 se concluye que: Existe relación significativa entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

## Hipótesis Específica 2

### A. Planteamiento de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.



Ha: Existe relación significativa entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

## B. Determinación del nivel de significancia

Nivel de significación = 0,05 (5%)

## C. Prueba estadística

La prueba estadística seleccionada es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para datos no paramétricos.

## D. Cálculo de la prueba

		<b>Correlaciones</b>	
		Desarrollar personas	Calidad del Aprendizaje Virtual
Rho de Spearman	Desarrollar personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 66
	Calidad del Aprendizaje Virtual	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,801** 1,000 .
		66	66

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

## E. Decisión estadística

Como, Rho de Spearman es igual a 0,801, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

## F. Conclusión estadística

Como Rho de Spearman es igual a 0,801, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 se concluye que: Existe relación significativa entre desarrollar

personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

### Hipótesis Específica 3

#### A. Planteamiento de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

Ha: Existe relación significativa entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

#### B. Determinación del nivel de significancia

Nivel de significación = 0,05 (5%)

#### C. Prueba estadística

La prueba estadística seleccionada es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para datos no paramétricos.

#### D. Cálculo de la prueba

Correlaciones				
			Rediseñar la organización	Calidad del Aprendizaje Virtual
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Calidad del Aprendizaje Virtual	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

## **E. Decisión estadística**

Como, Rho de Spearman es igual a 0,767, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

## **F. Conclusión estadística**

Como Rho de Spearman es igual a 0,767, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 se concluye que: Existe relación significativa entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

## **Hipótesis Específica 4**

### **A. Planteamiento de hipótesis estadística**

$H_0$ : No existe relación significativa entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

$H_a$ : Existe relación significativa entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

### **B. Determinación del nivel de significancia**

Nivel de significación = 0,05 (5%)

### **C. Prueba estadística**

La prueba estadística seleccionada es el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para datos no paramétricos.

#### D. Cálculo de la prueba

Correlaciones				
			Gestionar la enseñanza y aprendizaje	Calidad del Aprendizaje Virtual
Rho de Spearman	Gestionar la enseñanza y aprendizaje	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Calidad del Aprendizaje Virtual	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

#### E. Decisión estadística

Como, Rho de Spearman es igual a 0,786, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

#### F. Conclusión estadística

Como Rho de Spearman es igual a 0,786, con p valor igual a 0,000 menor que 0,05 se concluye que: Existe relación significativa entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020.

## V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo es fundamental en la conducción de las instituciones educativas estatales, ya que dependerá de este líder el éxito de la gestión educativa en las circunstancias actuales. La calidad del aprendizaje es otro elemento importante que se desarrolla en las instituciones educativas y para ello contribuyen en su consecución los docentes, los estudiantes, los padres de familia bajo la conducción de los directivos. Es en este marco que se ha realizado esta investigación, con el propósito de observar la relación existente entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en las instituciones educativas del distrito de Sicaya, región Junín.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio, podemos afirmar que existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual, por cuanto se ha obtenido una Rho de Spearman de 0,846 y un p valor de 0,000 menor que 0,5. De la misma manera podemos afirmar que en la opinión de los docentes, el liderazgo directivo es satisfactorio, alcanzando un 45,45% y la calidad del aprendizaje virtual también es considerado satisfactorio con un 51,52%.

Estos resultados tienen relación, de alguna manera, con los hallazgos de Garay (2016) en su tesis "*Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile*", en la que encuentran una relación significativa entre el liderazgo transformacional y transaccional con la satisfacción de efectividad de la organización y la satisfacción eficaz de los usuarios, si bien es cierto que no tratan de las mismas variables, sin embargo, nos permite observar que el liderazgo tiene una estrecha relación con las actividades que se puedan realizar en la institución educativa, como el aprendizaje virtual en este caso.

Con respecto a la relación entre responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual, se ha encontrado que existe una relación significativa, como lo indica Rho de Spearman, de 0,774 con p valor de 0,000 menor que 0,05. En la observación de la responsabilidad y dirección de futuro

se ha obtenido que un 40,91% de los docentes opina que es satisfactorio, mientras que un 34,85% de ellos opina que es regular, como se puede apreciar, estos resultados le dan una aprobación en este aspecto.

Estos resultados concuerdan, de alguna manera, con los hallazgos de De La Cruz (2018), en su artículo científico “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, en la que obtuvo una relación significativa moderada entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente. Se puede considerar que liderazgo transformacional guarda relación con la responsabilidad y dirección de futuro puesto que ambas variables tienen una visión de cambio y el desempeño docente como una acción que tiene que ver con el aprendizaje virtual, en estos tiempos de emergencia sanitaria.

Respecto a la relación entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual, también se ha obtenido que existe una relación significativa con una Rho de Spearman de 0,801 con p valor de 0,000 menor que 0,05. Los resultados descriptivos también nos señalan que en esta dimensión desarrollar personas, la opinión de los docentes alcanzó un 40,91% de satisfactorio y 34,85% de regular, lo que nos señala que la mayoría de los docentes encuentra satisfacción.

Estos resultados tienen ciertas coincidencias con los hallazgos de Salvador y Sánchez (2018), en su tesis de “*Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*”, si bien es cierto no tienen las mismas variables; sin embargo, me permite comprender que el desarrollar personas como parte del liderazgo directivo tiene relación con compromiso del docente con la organización como es el aprendizaje virtual de los estudiantes que es la función principal de la tarea docente.

En cuanto a la relación Rediseñar la organización y Calidad del aprendizaje virtual, se ha encontrado un Rho de Spearman de 0,767 con p valor de 0,000 menor que 0,05. En cuanto a la opinión de los docentes, se ha

encontrado que el 40,91% opina que es satisfactorio, pero el 42,42% de ellos opina que es regular, por lo que se puede inferir que la mayoría de los docentes opina que esta dimensión es regular.

Los resultados de esta relación coinciden de alguna manera con los de De La Cruz (2018), en su artículo científico “Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, quien ha obtenido una relación significativa entre el liderazgo transformacional y desempeño docente, entendiendo que el rediseñar la organización como una forma de liderazgo transformacional.

En cuanto a la relación entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual se ha tenido como resultado una relación significativa con una Rho de Spearman de 0,786 con p valor de 0,000 menor que 0,05. Asimismo, en la dimensión gestionar la enseñanza y aprendizaje del liderazgo directivo se ha obtenido que el 42,42% de los docentes opinan que es satisfactoria de los docentes y que el 42,42% opinan que es regular, por lo que se puede observar la opinión de los docentes están entre satisfactorio y regular.

Resultados que de alguna manera concuerdan con los estudios de Sánchez (2020), que en el artículo científico “*Impacto del aula virtual en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de bachillerato general*”, quien ha obtenido que el aula virtual ha contribuido con la mejora de los aprendizajes en los estudiantes de bachillerato. En el trabajo que se ha realizado también se encuentra una relación significativa de la gestión de la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual, lo que confirma que una buena gestión de la enseñanza y aprendizaje también tendrá su correlato en la calidad del aprendizaje virtual.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, con una Rho de Spearman de 0,846 y un p valor de 0,000 menor que 0,5 de significancia.
2. Se confirmó que existe relación significativa entre la responsabilidad y dirección de futuro y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, con una Rho de Spearman, de 0,774 con p valor de 0,000 menor que 0,05 de significancia.
3. Se confirmó que existe una relación significativa entre desarrollar personas y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, con una Rho de Spearman de 0,801 con p valor de 0,000 menor que 0,05 de significancia.
4. Se determinó que existe una relación significativa entre rediseñar la organización y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, con una Rho de Spearman de 0,767 con p valor de 0,000 menor que 0,05 de significancia.
5. Se determinó que existe una relación significativa entre gestionar la enseñanza y aprendizaje y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020, con una Rho de Spearman de 0,786 con p valor de 0,000 menor que 0,05 del valor de significancia.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La Dirección Regional de Educación de Junín y las Unidades de Gestión Educativa Local, deben gestionar con universidades acreditadas la formación continua de los directores para el liderazgo directivo transformacional.
2. Los directores deben participar comprometidamente en estudios de postgrado y especializaciones, que le permita lograr competencias científicas, tecnológicas y éticas deontológicas para formar vicarialmente a la comunidad docente.
3. A los directores y docentes de las instituciones secundarias de Sicaya se exhorta la implementación con recursos tecnológicos disruptivos para las sesiones de aprendizaje, las que deberán planificarse con las modalidades presenciales y remotas.
4. A los directivos y docentes de las instituciones educativas de secundaria de Sicaya, se exhorta elaborar un plan de capacitación para el manejo eficiente de las tecnologías disruptivas en todas las áreas de aprendizaje, para mejorar los aprendizajes autónomos de los estudiantes.
5. A los directivos de las instituciones educativas se exhorta establecer convenios con autoridades locales, regionales y padres de familia para la implementación de internet con banda ancha en cada una de las secciones para mejorar los aprendizajes virtuales.
6. A los directivos de las instituciones educativas secundarias de Sicaya, se exhorta organizar talleres para de consuno visionen y se proponga metas de desarrollo personal e institucional, para consolidar el liderazgo transformacional.
7. Los directivos ejerciten la practica de las habilidades blandas y valores éticos para lograr el compromiso de los docentes para la transformación de las instituciones educativas del distrito de Sicaya.

## REFERENCIAS

- Abril, X. (2017). *Entornos virtuales en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura de informática aplicada a la educación impartida en el primer año de bachillerato general unificado en la unidad educativa Rioverde* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1106>
- Acosta, D.A. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal* [Tesis de magister en educación, Universidad de Tolima]. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO%20DANNY%20ALEJANDRO%20ACOSTA%20CALDER%C3%93N.pdf>
- Acosta, J.M. (2013). *Dirigir, liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. 5° edición. ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/booksid=BPirdC9-hxQC&pg=PA84&dq=liderazgo+transformacional>
- Andere, E. (2017). [Reseña] *Director de escuela en el siglo XXI. ¿Jardinero, pulpo o capitán?* Revista Iberoamericana de Educación Vol. 77 Núm.2 (2018): Número especial. <https://doi.org/10.35362/rie7723155>
- Anderson, S. (2010). *Educational leadership: keys for a better school*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9, No. 2 (julio-diciembre) 2010. [file:///C:/Users/ICO/Desktop/LIDERAZGODIRECTIVO/Liderazgo%20Directivo\\_%20Claves%20para%20una%20Mejor%20Escuela%20\\_%20Anderson%20\\_%20Psicoperspectivas.%20Individuo%20y%20Sociedad.html](file:///C:/Users/ICO/Desktop/LIDERAZGODIRECTIVO/Liderazgo%20Directivo_%20Claves%20para%20una%20Mejor%20Escuela%20_%20Anderson%20_%20Psicoperspectivas.%20Individuo%20y%20Sociedad.html)

Baique, H. (2016). *Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/2223>

Belzunce, M. J.; Danvila del valle, I. y Martínez, F.J. (2011). *Guía de competencias emocionales para directivos*. Esic Editorial

Bernal.C.A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.

Bernal, S.D; Martínez, M.L; Parra, A.Y; Jiménez, J.L. (2015). *Investigación Documental Sobre Calidad De La Educación En Instituciones Educativas Del Contexto Iberoamericano*. En Revista Entramados- Educación y Sociedad, Año2, No. 2, Septiembre 2015 Pp. 107- 12.

Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel: cómo crear organizaciones de alto desempeño*. Editorial Norma S.A

Brito, M.; Chagoyán García, P. y Herrera Rendón, E. (2016). *Liderazgo directivo exitoso en la escuela secundaria, proceso entre la formación profesional y la institución*. Boletín virtual-Febrero-vol-5-2-ISBN.

Bunge, M. (1978). *La ciencia, su método y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo XX.

Calderón, G. y Castaño, G.A. (2005). *Investigación en administración en América Latina Evolución y resultados*. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales. EDIGRAFICAS. <https://books.google.com.pe>books>

- Cerrón, L.W. (2016). *Liderazgo transformacional y rendimiento académico en la región Junín*, [Tesis de maestría de la Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4272>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill 2da Edición.
- De La Cruz, P.R. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Revista Socialium, Vol. 2, N° 2, julio a diciembre 2018, pp. 34-47 <https://doi.org/10.31876/sl.v1i1.2>
- Del Aguila, V.E. (2015). *Uso de la plataforma virtual y su influencia en el rendimiento académico en los módulos de Gestión Agrícola de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Privado "Valle Grande" de Cañete – 2014* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/896>
- Esguerra, G.A. y Contreras, F. (2016). *Liderazgo electrónico, un reto ineludible para las organizaciones de hoy*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.08.003>
- Ferreira, H.A. y Pedrazzi, G. B. (2007). *Teorías y enfoque psicoeducativos del aprendizaje*. Ediciones Novedades Educativas. <https://books.google.com.pe/books?id=vEMaIRIFT0sC&printsec=frontcover&hl=es&so...>
- Flores, C.P. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en los resultados de aprendizaje* [Tesis doctoral, Universidad de Granada. Granada]. <http://hdl.handle.net/1048141231>
- Francisco, Y. (2012) *Calidad en entornos virtuales de aprendizaje*. Compendium, vol. 15, núm. 29, julio-diciembre, 2012, pp. 97-107 Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado Barquisimeto. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88028701006.pdf>

- Gámiz, V.M. (2009). *Entornos virtuales para la formación práctica de los estudiantes de educación: implementación, experimentación y evaluación de la plataforma aulaweb* [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://hera.ugr.tesisurgr>
- Garay, S. (2016). *Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/4041>
- García, I. (2015). *Emergent leadership: is e-leadership importance in the quality of virtual education?*. RIED, V.18; 1, 2015.pp 25-44.
- García, L. (2017). *Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil*. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, Vol. 20, N° 2, 2017, paginas 9-25. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.20.2.18737> – ISSN: 1138-2783 – E-ISSN: 1390-3306.
- Hernández-Sampiere, R. y Mendoza, P.C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Iglesias, M.J. y Sanchez, M.C.(2007). *Diagnóstico e intervención didáctica del lenguaje escolar*. Netbiblo, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=DpuKJ2NI3P8C&pg=PA215&dq=>
- López, E. (2018). *Uso de entornos virtuales de aprendizaje para las prácticas curriculares en estudiantes del quinto grado en la Institución Educativa Pozo Nutrias 2* [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2128>
- Llamarca, Y. (2018). *Entornos virtuales de aprendizaje y desarrollo de competencias digitales en los docentes*. Revista Yachay, Vol. 7 N° 1, enero - diciembre 2018. <https://doi.org/10.36881/yachay.v7i1.93>

Justiniano, L. (2018). *Liderazgo directivo en las instituciones educativas de zona urbana en el Distrito de José Crespo y Castillo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/repositorioInstitucional-UNCP>.

Maldonado, J.E. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas : cuntitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=para>.

Maureira, O.J. (2018). *Prácticas del liderazgo educativo: una mirada evolutiva e ilustrativa a partir de sus principales marcos, dimensiones e indicadores más representativos*. Revista Educación, Vol. 42, N° 1, 2018, Universidad de Costa Rica. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42il.22115>

Mcanally, L. (2005). *Diseño Educativo basado en dimensiones del aprendizaje*. Apertura, vol. 5, núm. 1, 2005, pp. 31-43 Universidad de Guadalajara. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68850104>

Ministerio de Educación (2007). *Guía para el desarrollo de los procesos metacognitivos*. Metrocolor.S.A.

Monje, C.A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. Universidad Surcolombiana

Montecinos, C. y Uribe, M. (2016). *Desarrollo de liderazgos para el aprendizaje en el siglo XXI, un enfoque sistémico*. Líderes Educativos. Pontificia Universidad Católica de Valparaiso. [www.lidereseducativos.cl](http://www.lidereseducativos.cl)

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura  
(2019). *Liderazgo directivo*. Creapress. <http://www.oei.es>

Ortiz, E.A.; Infante, I.M.;Gonzales, M.V.; Reyes, N. y Viamonte, Y. (2014). *El liderazgo científico en la educación superior:su identificación y desarrollo*. Editorial Universitaria

Pacsi, A.Y.; Estrada,W.; Pérez, A, y Cruz, P. (2015). *Liderazgo Laissez Faire*. Revista cuaderno empresarial Vol. 1, Num. 1, enero-junio 2015 (9-16).

Pozo, J.I. (2006). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid, España: Ediciones Morata, S.L. [https:// books.google.com.pe/books?id=DpuKJNl3P8C&hl=es&s](https://books.google.com.pe/books?id=DpuKJNl3P8C&hl=es&s)

Ramírez, Y.V. (2015). *Adaptación de unidades didácticas a estilos de aprendizaje en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje* [tesis doctoral, Universidad de Granada]. <http://biblioteca.ugr.es>

Ramos-Galarza C.A. (2019). *Fundamentos de investigación para psicólogos: Pimer round*. Editorial de la Universidad Tecnológica Indoamérica. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1005>

Rodríguez, G. (2009). *Motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en E.S.O* [Tesis doctoral, Universidad la Coruña]. <http://www.google.com.pe/#hl=e>

Educacion virtual en el siglo XXI.  
[file:///C:/Users/ICO/Desktop/Nueva%20carpeta%20\(2\)/La%20educación%20virtual%20en%20el%20siglo%20XXI.pdf](file:///C:/Users/ICO/Desktop/Nueva%20carpeta%20(2)/La%20educación%20virtual%20en%20el%20siglo%20XXI.pdf).

- Rojas, O.A.; Vivas, A.D.; Mota, K. T. y Quiñonez, J.Z. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Revista Cielo Analytics, Sophia N° 28 Cuenca ene/junio 2020. <http://dx.doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Ruiz, W.A. (2015). *Liderazgo y empoderamiento directivo en Instituciones Educativas de Chiclayo*. Revista Educare et Comunicare, Vol. 3, N° 2, Agosto-diciembre 2015, pp. 33-42. <https://doi.org/10.35383/educare.v2i5.98>.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, qué es y como medirlo*. <https://books.google.com.pe>
- Salgado, E. (2015). *La enseñanza y el aprendizaje en modalidad virtual desde la experiencia de estudiantes y profesores de posgrado* [Tesis de Doctorado, Universidad Católica de Costa Rica]. <http://www.aacademica.org/edgar.salgado.garcia/2>
- Sánchez, M.S. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.peUSIL>
- Sánchez-Palacios, L. (2020). *Impacto del aula virtual en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de bachillerato general*. En Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 9(1), 75-82. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i1.1.05>
- Sayritupac, W. R. (2016). *Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en una institución educativa, Ica* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12692/19735>



- Sierra, G.M. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Revista EAN On-line version ISSN0120-8160. No. 81 Julio-Diciembre Bogotá, pp.111-128. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>.
- Silvio, J. (s/f). *Calidad y sostenibilidad de la educación virtual*. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. 4ta Edición. Limusa Noriega Editores. <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Trabaldo, S. y Mendizabal, V. (2014.). *Modelo de calidad para propuestas de educación virtual*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. [www.oei.es/memoria](http://www.oei.es/memoria). 1097.pdf.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson. <https://books.google.com.pe/books?id=3h2MB>.
- Valencia, V.A. (2018). *Las redes sociales virtuales y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de Administración del III ciclo en el curso de Contabilidad Financiera, de la Universidad Nacional de Cañete* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2793>
- Vásquez, N.M. (2019). *Liderazgo directivo y logro de compromisos de gestión escolar en instituciones educativas rurales de Huaytará* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <http://Repositori.ucv.edu.pe>

Vera, M.I. (s/f). *La enseñanza-aprendizaje virtual: Principios para un nuevo paradigma de instrucción*. Universidad de Alicante, España. vera@ua.es

Veytia, M.G.(2013). *Cinco dimensiones para favorecer la Apropiación Tecnológica en estudiantes virtuales*. Universidad de Guadalajara. <https://www.google.com/url/?sa=t>.

Villegas, G.A. y Restrepo, M.L. (2012). *Diez mitos sobre la educación virtual*. Fondo Editorial Universidad EAFIT. <https://books.google.com.pe/books?id=WC-jDwAAQBAJ&pg=PA40&dq=>

## **ANEXOS**

### ANEXO 3

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	ítems	Escala medición
<b>Liderazgo directivo</b>	“un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora” Vega (2019, p. 14)	influencia efectiva del directivo en el mejoramiento escolar comprometido con las motivaciones, capacidades y habilidades de los docentes y sus resultados en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, responsabilizando con la dirección futura, el desarrollo de las personas, la innovación de la organización y gestionan de	Responsabilidad y dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Sentido ético</li> <li>▪ Visión compartida</li> <li>▪ Objetivos comunes</li> <li>▪ Altas expectativas</li> <li>▪ Reconocimiento y justicia</li>   <li>▪ Conocimientos y habilidades docentes</li> <li>▪ Interacción permanente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.</li> <li>▪ Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.</li> <li>▪ Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes</li> <li>▪ Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.</li> <li>▪ Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.</li> <li>▪ Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.</li>   <li>▪ Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes</li> <li>▪ Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.</li> <li>▪ Asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.</li> </ul>	I R S E 1 2 3 4

		mejora para los aprendizajes virtuales.	<p>Desarrollar personas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apoyo individual a docente</li> <li>▪ Apoyo intelectual</li> <li>▪ Modelamiento</li> <li>▪ Compromiso y responsabilidad</li> </ul> <p>Rediseñar la organización</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones para el aprendizaje virtual</li> <li>▪ Cultura colaborativa</li> <li>▪ Organización para facilitar el trabajo</li> <li>▪ Experiencias innovadoras</li> <li>▪ Relación productiva con la familia y comunidad</li> <li>▪ Aprovecha oportunidades del entorno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.</li> <li>▪ Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.</li> <li>▪ Muestra interés para cumplir su visión y metas asignando funciones específicas a los docentes</li> <li>▪ Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.</li> <li>▪ Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.</li> <li>▪ Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.</li> <li>▪ Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.</li> <li>▪ Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.</li> <li>▪ Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.</li> <li>▪ Enfatiza el uso de las herramientas tecnológicas para</li> </ul>	
--	--	---	--	--	--

			Gestionar la enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del aprendizaje</li> <li>▪ Monitoreo de la practica docente</li> <li>▪ Dotación de personal</li> <li>▪ Apoyo técnico pedagógico</li> <li>▪ Capacitación de coordinadores</li> <li>▪ Evaluación formativa</li> </ul>	<p>el aprendizaje de calidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.</li> <li>▪ Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes.</li> <li>▪ Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.</li> <li>▪ Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.</li> </ul>	
<b>Calidad del aprendizaje virtual</b>	Proceso no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el	Es el proceso psico afectivo y volitivo del uso de las tecnologías del internet para proporcionar un amplio	Actitudes positivas del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad del aprendizaje</li> <li>▪ Seguimiento y fortaleza de mejora</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Crecimiento integral</li> <li>▪ Integración y compañerismo</li> <li>▪ Integridad y lealtad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrolla eficientemente las competencias y capacidades de las clases virtuales</li> <li>▪ Apoya eficientemente toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual</li> <li>▪ Cumple eficientemente la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales</li> <li>▪ Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.</li> <li>▪ Practica eficientemente la integración, confianza y</li> </ul>	I R S E 1 2 3 4

	<p>proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de</p>	<p>despliegue de soluciones a fin de mejorar el desarrollo de las competencias y capacidades.</p>	<p>Adquisición e integración del conocimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación sustantiva</li> <li>▪ Estrategias de aprendizaje</li> <li>▪ Redes de conocimiento</li> <li>▪ Aprendizaje autónomo</li> <li>▪ Aprendizaje colaborativo</li> <li>▪ Desarrolla capacidades habilidades</li>   <li>▪ Procesos de pensamientos</li> <li>▪ Pensamiento</li> </ul>	<p>profesionalidad docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Practica eficientemente la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa</li> <li>▪ Promueve el desarrollo del aprendizaje significativo en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>▪ Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>▪ Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</li>   <li>▪ Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.</li> </ul>	
--	--	---	---	---	---	--

	<p>gestión basados en competencia (García Peñalvo, 2005), Citado en Gámiz (2009, p. 79)</p>		<p>Extensión y refinamiento del conocimiento</p> <p>Uso significativo del conocimiento</p>	<p>complejo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprender haciendo</li> <li>▪ Error constructivo</li> <li>▪ Genera comunidad de aprendizaje</li> <li>▪ Investigación</li> </ul> <p>Toma de decisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resuelve situaciones problemáticas</li> <li>▪ Desarrolla actividades enriquecedoras</li> <li>▪ Indaga y explica fenómenos</li> <li>▪ Investiga temas de interés y problemas</li> <li>▪ Análisis de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.</li> <li>▪ Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.</li> <li>▪ Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.</li> <li>▪ Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve el desarrollo del</li> </ul>	
--	---	--	--	--	---	--



			<p>Hábitos mentales productivos</p>	<p>interacción virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrolla pensamiento crítico</li> <li>▪ Desarrolla pensamiento creativo</li> <li>▪ Autorregula su aprendizaje</li> <li>▪ Pensamiento divergente</li> <li>▪ Conciencia de pensamiento</li> </ul> <p>Control de impulsividad</p>	<p>pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.</li> <li>▪ Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</li> </ul>	
--	--	--	-------------------------------------	--	---	--

## ANEXO 4

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO-SICAYA- HUANCAYO-2020

##### Apreciado (a) Maestro (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre el liderazgo directivo del distrito de Sicaya-Huancayo-2020, para ello exhorto vuestro apoyo comprometido con la educación nacional, respondiendo con sinceridad la SITUACIÓN O HECHO QUE SE DA EN SU DIRECTOR, marcando con un (X) o (+) en el casillero de puntuación que usted considere adecuado, de acuerdo a la escala valorativa siguiente. Agradecemos su valiosa colaboración:

1	2	3	4
Insuficiente	Regular	Satisfactorio	Excelente

N°.	ITEMS	I	R	S	E
		1	2	3	4
	<b>RESPONSABILIDAD Y DIRECCIÓN DEL FUTURO</b>				
01	El líder directivo se muestra proactivo y comunica la visión metas a los docentes para el logro de la calidad de los aprendizajes virtuales.				
02	El líder directivo cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.				
03	El líder directivo comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes.				
04	El líder directivo fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes virtuales.				
05	El líder directivo promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje virtual.				
06	El líder directivo se muestra justo y equitativo al				

	reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje virtual.				
	<b>DESARROLLAR PERSONAS</b>				
07	El líder directivo fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.				
08	El líder directivo dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
09	El líder directivo asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
10	El líder directivo contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado para lograr aprendizajes virtuales.				
11	El líder directivo se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
12	El líder directivo muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
	<b>REDISEÑAR LA ORGANIZACIÓN</b>				
13	El líder directivo promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
14	El líder directivo fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
15	El líder directivo coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar la calidad de aprendizajes virtuales.				
16	El líder directivo Implementa y estimula experiencias innovadoras de calidad de aprendizajes virtuales.				
17	El líder directivo mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.				
18	El líder directivo mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.				
	<b>GESTIONAR LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</b>				
19	El líder directivo prioriza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.				
20	El líder directivo acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.				

21	El líder directivo muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes				
22	El líder directivo prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.				
23	El líder directivo muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.				
24	El líder directivo promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

Sicaya, octubre de 2020

Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

## CUESTIONARIO DE CALIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL EN CENTROS EDUCATIVOS SECUNDARIOS DE SICAYA-HUANCAYO-2020

### Apreciado (a) Maestro (a):

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre la calidad de los aprendizajes virtuales en el distrito de Sicaya-Huancayo-2020, para ello SOLICITO SU APOYO COMPROMETIDO con la Educación Nacional, respondiendo con sinceridad marcando con un aspa (x) o (+) en el casillero de puntuación que usted considere, de acuerdo a la escala valorativa siguiente. AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN:

1	2	3	4
Insuficiente	Regular	Satisfactorio	Excelente

N°.	ITEMS	I	R	S	E
	<b>ACTITUDES POSITIVAS DEL APRENDIZAJE</b>	1	2	3	4
01	El líder directivo promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
02	El líder directivo fomenta el apoyo eficientemente de toda iniciativa y mejoras de calidad de aprendizaje virtual.				
03	El líder directivo promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
04	El líder directivo valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa en el logro de la calidad de aprendizaje virtual.				
05	El líder directivo fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente en el logro de la calidad de aprendizaje virtual.				
06	El líder directivo promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
	<b>ADQUISICIÓN E INTEGRACIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>				
07	El líder directivo promueve el desarrollo de aprendizajes significativos en la calidad de aprendizajes virtuales.				
08	El líder directivo promueve el desarrollo de estrategias de				

	aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
09	El líder directivo promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.				
10	El líder directivo promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.				
11	El líder directivo promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.				
12	El líder directivo promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
	<b>EXTENSIÓN Y REFINAMIENTO DEL CONOCIMIENTO</b>				
13	El líder directivo promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.				
14	El líder directivo promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.				
15	El líder directivo promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.				
16	El líder directivo promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.				
17	El líder directivo promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.				
18	El líder directivo fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.				
	<b>USO SIGNIFICATIVO DEL CONOCIMIENTO</b>				
19	El líder directivo fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.				
20	El líder directivo fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.				
21	El líder directivo promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.				
22	El líder directivo promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.				
23	El líder directivo promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.				
24	El líder directivo promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.				
	<b>HÁBITOS MENTALES PRODUCTIVOS</b>				
25	El líder directivo promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.				
26	El líder directivo promueve el desarrollo del pensamiento				

	creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.				
27	El líder directivo promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.				
28	El líder directivo promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.				
29	El líder directivo fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.				
30	El líder directivo fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

Sicaya, Octubre de 2020

Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

**ANEXO 5**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de liderazgo directivo

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

DNI Nro. 20014871

**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**



**Variable:** [con su respectivo autor, año y página]: **Liderazgo directivo.**

“un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”

Vega (2019, p. 14)

**Dimensiones de las variables:** [con su respectivo autor, año y página]

**Dimensión 1: *Responsabilidad y dirección de futuro***

Se refieren a las prácticas del líder, encaminadas al desarrollo de la organización cuando visiona realidades superadas de las encontradas, planteándose objetivos, metas y expectativas que coordina con los miembros, en quienes genera confianza y sentimientos de compromiso para su contribución, cuyas altas expectativas es lograr la calidad de aprendizajes virtuales determinados en su Proyecto Educativo Institucional. Vásquez (2019, p. 26)

**Dimensión 2: *Desarrollar personas***

Consiste en las prácticas y desarrollo de capacidades y habilidades en los docentes, se realizan con actitudes de escucha activa, ansias de intelectualidad, adopción de modelos de comportamientos, autoconfianza, iniciativa y disposición para asumir riesgos con los docentes en la visión de lograr la calidad de los aprendizajes en los estudiantes. Anderson (2010, p. s/n)

**Dimensión 3: *Rediseñar la organización***

Vásquez (2019, pp. 26-27) refiere que son las acciones que ejecutan los directivos con el propósito de crear condiciones óptimas de trabajo docentes, de planificación, desarrollo y evaluación curricular, de manera colegiada, fomentando la confianza, respeto mutuo entre los agentes educativos, con la idealidad de elevar la calidad de aprendizaje. Vásquez (2019, pp. 26-27)

**Dimensión 4: *Gestionar la enseñanza y aprendizaje***

Consiste en gestionar los procesos de aprendizaje, resaltando la profesionalidad docente, el apoyo técnico pedagógico, previsión de herramientas tecnológicas, las innovaciones curriculares, estratégicas, y el monitoreo para la mejora permanente de las deficiencias advertidas. Anderson (2010, p. s/n).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Responsabilidad y dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Sentido ético</li> <li>▪ Visión compartida</li> <li>▪ Objetivos comunes</li> <li>▪ Altas expectativas</li> <li>▪ Reconocimiento y justicia.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.</li> <li>2. Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.</li> <li>3. Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes</li> <li>4. Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.</li> <li>5. Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.</li> <li>6. Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos y habilidades docentes</li> <li>▪ Interacción permanente</li> <li>▪ Apoyo individual a docente</li> <li>▪ Apoyo intelectual</li> <li>▪ Modelamiento</li> <li>▪ Compromiso y responsabilidad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.</li> <li>8. Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.</li> <li>9. Asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.</li> <li>10. Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.</li> <li>11. Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.</li> <li>12. Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes.</li> </ol>	
Rediseñar la	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones para el</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas</li> </ol>	

<p>organización</p>	<p>aprendizaje virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cultura colaborativa</li> <li>▪ Organización para facilitar el trabajo</li> <li>▪ Experiencias innovadoras</li> <li>▪ Relación productiva con la familia y comunidad</li> <li>▪ Aprovecha oportunidades del entorno.</li> </ul>	<p>para generar climas de aprendizajes adecuados.</p> <p>14. Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.</p> <p>15. Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.</p> <p>16. Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.</p> <p>17. Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.</p> <p>18. Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.</p>	
<p>Gestionar la enseñanza y aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del aprendizaje</li> <li>▪ Monitoreo de la practica docente</li> <li>▪ Dotación de personal</li> <li>▪ Apoyo técnico pedagógico</li> <li>▪ Capacitación de coordinadores</li> <li>▪ Evaluación formativa</li> </ul>	<p>19. Enfatiza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.</p> <p>20. Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.</p> <p>21. Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes.</p> <p>22. Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>23. Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.</p> <p>24. Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad y dirección de futuro.</b>							
1	Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.	X		X		X		
2	Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.	X		X		X		
3	Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes.	X		X		X		
4	Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.	X		X		X		
5	Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.	X		X		X		
6	Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.	X		X		X		
8	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		
9	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		

10	Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.	X		X		X		
11	Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.	X		X		X		
12	Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización</b>	<b>Si</b>	<b>N</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.	X		X		X		
14	Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
15	Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.	X		X		X		
16	Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.	X		X		X		
17	Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.	X		X		X		
18	Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Gestionar la enseñanza y aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Prioriza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.	X		X		X		
20	Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.	X		X		X		
21	Muestra confianza en las competencias y	X		X		X		

	capacidades pedagógicas de sus docentes							
22	Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
23	Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.	X		X		X		
24	Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES      **DNI:** 18056963

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Lima, 25 de octubre de 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor. SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de calidad de aprendizajes virtuales en Centros Educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán  
DNI Nro. 20014871

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: Calidad de los aprendizajes virtuales**

Consiste en el proceso no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, que posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basados en competencia (García Peñalvo, 2005, Citado en Gámiz (2009, p. 79)

#### **Dimensión 1: *Actitudes positivas del aprendizaje***

Se refiere a la necesidad de generar en los discentes actitud y perspectiva positiva del aula virtual y del aprendizaje; siendo responsabilidad de los maestros crear aulas y espacios seguros y ordenados y exhortaciones de seguimientos personales y grupales fortaleciendo sus capacidades, para familiarizarlos con herramientas tecnológicas en las que destaquen su utilidad para lograr aprendizajes significativos. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

#### **Dimensión 2: *Adquisición e integración del conocimiento***

Se refiere a la función de los docentes, al desarrollar en los estudiantes la internalización constructiva activa y controlada de su aprendizaje. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

#### **Dimensión 3: *Extensión y refinamiento del conocimiento***

Explican que en esta dimensión los discentes realizan procesos de pensamientos superiores de comparación, clasificación, razonamiento, análisis para consolidar sus aprendizajes. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n)

#### **Dimensión 4: *Uso significativo del conocimiento***

Se refiere a la efectividad del aprendizaje cuando se toman decisiones, se investiga y soluciona problemas. McAnally (2005, p. 35).

#### **Dimensión 5: *Hábitos mentales productivos***

Se refiere a la autonomía de aprender a aprender, que ha creado hábitos mentales positivos de actuar crítico, creativo y autorregulado, en los educandos que impulsa la automotivación, autogestión y aprendizaje permanente, que en las interacciones virtuales construyen su aprendizaje bajo la supervisión eficiente de sus docentes mediante la propuesta de autodiagnóstico, autoevaluación, autorreflexión y la metacognición de sus saberes y estrategias. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia, (2013, p. s/n)



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de los aprendizajes virtuales.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Actitudes positivas del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad del aprendizaje</li> <li>▪ Seguimiento y fortaleza de mejora</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Crecimiento integral</li> <li>▪ Integración y compañerismo</li> <li>▪ Integridad y lealtad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>2. Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.</li> <li>3. Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.</li> <li>4. Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.</li> <li>5. Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.</li> <li>6. Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Adquisición e integración del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación sustantiva de aprendizaje</li> <li>▪ Estrategias de aprendizaje</li> <li>▪ Redes de conocimiento</li> <li>▪ Aprendizaje autónomo</li> <li>▪ Aprendizaje colaborativo</li> <li>▪ Desarrolla capacidades habilidades</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Promueve el desarrollo del aprendizaje significativo en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>8. Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>9. Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.</li> <li>10. Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.</li> <li>11. Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.</li> <li>12. Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</li> </ol>	
Extensión y refinamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos de pensamientos</li> <li>▪ Pensamiento complejo</li> <li>▪ Aprender haciendo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.</li> <li>14. Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.</li> <li>15. Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.</li> </ol>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Error constructivo</li> <li>▪Genera comunidad de aprendizaje</li> <li>▪Investigación</li> </ul>	<p>16. Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.</p> <p>17. Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>18. Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.</p>	
Uso significativo del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Toma de decisiones</li> <li>▪Resuelve situaciones problemáticas</li> <li>▪Desarrolla actividades enriquecedoras</li> <li>▪Indaga y explica fenómenos</li> <li>▪Investiga temas de interés y problemas</li> <li>▪Análisis de interacción virtual</li> </ul>	<p>19. Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.</p> <p>20. Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.</p> <p>21. Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.</p> <p>22. Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.</p> <p>23. Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.</p> <p>24. Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.</p>	
Hábitos mentales productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Desarrolla pensamiento crítico</li> <li>▪Desarrolla pensamiento creativo</li> <li>▪Autorregula su aprendizaje</li> <li>▪Pensamiento divergente</li> <li>▪Conciencia de pensamiento</li> <li>▪Control de impulsividad</li> </ul>	<p>25. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>26. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>27. Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>28. Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>29. Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>30. Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL EN CENTROS EDUCATIVOS SECUNDARIOS DE SICAYA-2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Actitudes positivas del aprendizaje</b>							
1	Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales	X		X		X		
2	Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.	X		X		X		
4	Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.	X		X		X		
6	Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adquisición e integración del conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si		
7	Promueve el desarrollo de aprendizajes significativos en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
8	Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

9	Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.	X		X		X		
10	Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.	X		X		X		
11	Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.	X		X		X		
12	Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Extensión y refinamiento del conocimiento.</b>	Si	No	Si	No	Si		
13	Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.	X		X		X		
14	Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.	X		X		X		
15	Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.	X		X		X		
16	Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.	X		X		X		
17	Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
18	Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Uso significativo del conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si		
19	Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.	X		X		X		
20	Fomenta la resolución de situaciones problemáticas	X		X		X		

	con responsabilidad.						
21	Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.	x		X		X	
22	Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.	X		X		X	
23	Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.	X		X		X	
24	Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5: Hábitos mentales productivos</b>	Si	No	Si	No	Si	
25	Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X	
26	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X	
27	Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X	
28	Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X	
29	Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X	
30	Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	x		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: SEGUNDO AGUSTÍN GARCÍA FLORES      **DNI:** 18056963

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**Lima, 25 de octubre de 2020**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg.: JURY CARLA MEDINA URIBE

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de liderazgo directivo

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

DNI Nro. 20014871

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** [con su respectivo autor, año y página]: **Liderazgo directivo.**

“un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”

Vega (2019, p. 14)

**Dimensiones de las variables:** [con su respectivo autor, año y página]

### **Dimensión 1: *Responsabilidad y dirección de futuro***

Se refieren a las prácticas del líder, encaminadas al desarrollo de la organización cuando visiona realidades superadas de las encontradas, planteándose objetivos, metas y expectativas que coordina con los miembros, en quienes genera confianza y sentimientos de compromiso para su contribución, cuyas altas expectativas es lograr la calidad de aprendizajes virtuales determinados en su Proyecto Educativo Institucional. Vásquez (2019, p. 26)

### **Dimensión 2: *Desarrollar personas***

Consiste en las prácticas y desarrollo de capacidades y habilidades en los docentes, se realizan con actitudes de escucha activa, ansias de intelectualidad, adopción de modelos de comportamientos, autoconfianza, iniciativa y disposición para asumir riesgos con los docentes en la visión de lograr la calidad de los aprendizajes en los estudiantes. Anderson (2010, p. s/n)

### **Dimensión 3: *Rediseñar la organización***

Vásquez (2019, pp. 26-27) refiere que son las acciones que ejecutan los directivos con el propósito de crear condiciones óptimas de trabajo docentes, de planificación, desarrollo y evaluación curricular, de manera colegiada, fomentando la confianza, respeto mutuo entre los agentes educativos, con la idealidad de elevar la calidad de aprendizaje. Vásquez (2019, pp. 26-27)

### **Dimensión 4: *Gestionar la enseñanza y aprendizaje***

Consiste en gestionar los procesos de aprendizaje, resaltando la profesionalidad docente, el apoyo técnico pedagógico, previsión de herramientas tecnológicas, las innovaciones curriculares, estratégicas, y el monitoreo para la mejora permanente de las deficiencias advertidas. Anderson (2010, p. s/n)



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Responsabilidad y dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Sentido ético</li> <li>▪ Visión compartida</li> <li>▪ Objetivos comunes</li> <li>▪ Altas expectativas</li> <li>▪ Reconocimiento y justicia.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.</li> <li>2. Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.</li> <li>3. Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes</li> <li>4. Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.</li> <li>5. Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.</li> <li>6. Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos y habilidades docentes</li> <li>▪ Interacción permanente</li> <li>▪ Apoyo individual a docente</li> <li>▪ Apoyo intelectual</li> <li>▪ Modelamiento</li> <li>▪ Compromiso y responsabilidad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.</li> <li>8. Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.</li> <li>9. Asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.</li> <li>10. Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.</li> <li>11. Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.</li> <li>12. Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes.</li> </ol>	
Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones para el aprendizaje virtual</li> <li>▪ Cultura colaborativa</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.</li> <li>14. Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres</li> </ol>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización para facilitar el trabajo</li> <li>▪ Experiencias innovadoras</li> <li>▪ Relación productiva con la familia y comunidad</li> <li>▪ Aprovecha oportunidades del entorno.</li> </ul>	<p>de familia.</p> <p>15. Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.</p> <p>16. Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.</p> <p>17. Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.</p> <p>18. Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.</p>	
<p>Gestionar la enseñanza y aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del aprendizaje</li> <li>▪ Monitoreo de la práctica docente</li> <li>▪ Dotación de personal</li> <li>▪ Apoyo técnico pedagógico</li> <li>▪ Capacitación de coordinadores</li> <li>▪ Evaluación formativa</li> </ul>	<p>19. Enfatiza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.</p> <p>20. Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.</p> <p>21. Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes.</p> <p>22. Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>23. Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.</p> <p>24. Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad y dirección de futuro.</b>							
1	Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.	X		X		X		
2	Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.	X		X		X		
3	Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes.	X		X		X		
4	Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.	X		X		X		
5	Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.	X		X		X		
6	Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.	X		X		X		
8	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		
9	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		
10	Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.	X		X		X		
11	Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.	X		X		X		

12	Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.	X		X		X		
14	Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
15	Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.	X		X		X		
16	Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.	X		X		X		
17	Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.	X		X		X		
18	Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Gestionar la enseñanza y aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Prioriza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.	X		X		X		
20	Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.	X		X		X		
21	Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes	X		X		X		
22	Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
23	Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.	X		X		X		

24	Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE      **DNI:** 10816699

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**Lima, 24 de octubre de 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg: JURI CARLA MEDINA URIBE

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de calidad de aprendizajes virtuales en Centros Educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

DNI Nro. 20014871

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Variable 2: Calidad de los aprendizajes virtuales**

Consiste en el proceso no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, que posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basados en competencia (García Peñalvo, 2005, Citado en Gámiz (2009, p. 79)

#### **Dimensión 1: *Actitudes positivas del aprendizaje***

Se refiere a la necesidad de generar en los discentes actitud y perspectiva positiva del aula virtual y del aprendizaje; siendo responsabilidad de los maestros crear aulas y espacios seguros y ordenados y exhortaciones de seguimientos personales y grupales fortaleciendo sus capacidades, para familiarizarlos con herramientas tecnológicas en las que destaquen su utilidad para lograr aprendizajes significativos. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

#### **Dimensión 2: *Adquisición e integración del conocimiento***

Se refiere a la función de los docentes, al desarrollar en los estudiantes la internalización constructiva activa y controlada de su aprendizaje. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

#### **Dimensión 3: *Extensión y refinamiento del conocimiento***

Explican que en esta dimensión los discentes realizan procesos de pensamientos superiores de comparación, clasificación, razonamiento, análisis para consolidar sus aprendizajes. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n)

#### **Dimensión 4: *Uso significativo del conocimiento***

Se refiere a la efectividad del aprendizaje cuando se toman decisiones, se investiga y soluciona problemas. McAnally (2005, p. 35).

#### **Dimensión 5: *Hábitos mentales productivos***

Se refiere a la autonomía de aprender a aprender, que ha creado hábitos mentales positivos de actuar crítico, creativo y autorregulado, en los educandos que impulsa la automotivación, autogestión y aprendizaje permanente, que en las interacciones virtuales construyen su aprendizaje bajo la supervisión eficiente de sus docentes mediante la propuesta de autodiagnóstico, autoevaluación, autorreflexión y la metacognición de sus saberes y estrategias. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia, (2013, p. s/n)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de los aprendizajes virtuales.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Actitudes positivas del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad del aprendizaje</li> <li>▪ Seguimiento y fortaleza de mejora</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Crecimiento integral</li> <li>▪ Integración y compañerismo</li> <li>▪ Integridad y lealtad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>2. Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.</li> <li>3. Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.</li> <li>4. Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.</li> <li>5. Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.</li> <li>6. Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Adquisición e integración del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación sustantiva de aprendizaje</li> <li>▪ Estrategias de aprendizaje</li> <li>▪ Redes de conocimiento</li> <li>▪ Aprendizaje autónomo</li> <li>▪ Aprendizaje colaborativo</li> <li>▪ Desarrolla capacidades habilidades</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Promueve el desarrollo del aprendizaje significativo en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>8. Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>9. Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.</li> <li>10. Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.</li> <li>11. Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.</li> <li>12. Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</li> </ol>	
Extensión y refinamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos de pensamientos</li> <li>▪ Pensamiento complejo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.</li> <li>14. Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos</li> </ol>	



del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aprender haciendo</li> <li>▪ Error constructivo</li> <li>▪ Genera comunidad de aprendizaje</li> <li>▪ Investigación</li> </ul>	<p>y resolución de problemas.</p> <p>15.Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.</p> <p>16.Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.</p> <p>17.Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>18. Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.</p>	
Uso significativo del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Resuelve situaciones problemáticas</li> <li>▪ Desarrolla actividades enriquecedoras</li> <li>▪ Indaga y explica fenómenos</li> <li>▪ Investiga temas de interés y problemas</li> <li>▪ Análisis de interacción virtual</li> </ul>	<p>19. Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.</p> <p>20.Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.</p> <p>21.Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.</p> <p>22.Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.</p> <p>23.Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.</p> <p>24.Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.</p>	
Hábitos mentales productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrolla pensamiento crítico</li> <li>▪ Desarrolla pensamiento creativo</li> <li>▪ Autorregula su aprendizaje</li> <li>▪ Pensamiento divergente</li> <li>▪ Conciencia de pensamiento</li> <li>▪ Control de impulsividad</li> </ul>	<p>25.Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>26.Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>27.Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>28.Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>29.Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>30.Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL EN CENTROS EDUCATIVOS SECUNDARIOS DE SICAYA-2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Actitudes positivas del aprendizaje</b>							
1	Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales	X		X		X		
2	Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.	X		X		X		
4	Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.	X		X		X		
6	Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adquisición e integración del conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve el desarrollo de aprendizajes significativos en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
8	Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
9	Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.	X		X		X		
10	Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.	X		X		X		
11	Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.	X		X		X		
12	Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3: Extensión y refinamiento del conocimiento.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.	X		X		X		
14	Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.	X		X		X		
15	Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.	X		X		X		
16	Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.	X		X		X		
17	Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
18	Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Uso significativo del conocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.	X		X		X		
20	Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.	X		X		X		
21	Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.	X		X		X		
22	Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.	X		X		X		
23	Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.	X		X		X		
24	Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Hábitos mentales productivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

26	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
27	Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
28	Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
29	Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
30	Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: JURY CARLA MEDINA URIBE      **DNI:** 10816699

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

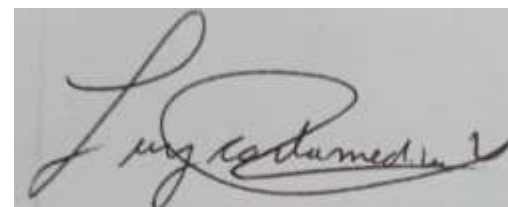
**Lima, 24 de octubre de 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: NICANOR CALDERON LAZO

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de liderazgo directivo

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán

DNI Nro. 20014871

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

**Variable:** [con su respectivo autor, año y página]: **Liderazgo directivo.**

“un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”

Vega (2019, p. 14)

**Dimensiones de las variables:** [con su respectivo autor, año y página]

### **Dimensión 1: *Responsabilidad y dirección de futuro***

Se refieren a las prácticas del líder, encaminadas al desarrollo de la organización cuando visiona realidades superadas de las encontradas, planteándose objetivos, metas y expectativas que coordina con los miembros, en quienes genera confianza y sentimientos de compromiso para su contribución, cuyas altas expectativas es lograr la calidad de aprendizajes virtuales determinados en su Proyecto Educativo Institucional. Vásquez (2019, p. 26)

### **Dimensión 2: *Desarrollar personas***

Consiste en las prácticas y desarrollo de capacidades y habilidades en los docentes, se realizan con actitudes de escucha activa, ansias de intelectualidad, adopción de modelos de comportamientos, autoconfianza, iniciativa y disposición para asumir riesgos con los docentes en la visión de lograr la calidad de los aprendizajes en los estudiantes. Anderson (2010, p. s/n)

### **Dimensión 3: *Rediseñar la organización***

Vásquez (2019, pp. 26-27) refiere que son las acciones que ejecutan los directivos con el propósito de crear condiciones óptimas de trabajo docentes, de planificación, desarrollo y evaluación curricular, de manera colegiada, fomentando la confianza, respeto mutuo entre los agentes educativos, con la idealidad de elevar la calidad de aprendizaje. Vásquez (2019, pp. 26-27)

### **Dimensión 4: *Gestionar la enseñanza y aprendizaje***

Consiste en gestionar los procesos de aprendizaje, resaltando la profesionalidad docente, el apoyo técnico pedagógico, previsión de herramientas tecnológicas, las innovaciones curriculares, estratégicas, y el monitoreo para la mejora permanente de las deficiencias advertidas. Anderson (2010, p. s/n)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable: Liderazgo directivo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Responsabilidad y dirección de futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Sentido ético</li> <li>▪ Visión compartida</li> <li>▪ Objetivos comunes</li> <li>▪ Altas expectativas</li> <li>▪ Reconocimiento y justicia.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.</li> <li>2. Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.</li> <li>3. Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes</li> <li>4. Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.</li> <li>5. Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.</li> <li>6. Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Desarrollar personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos y habilidades docentes</li> <li>▪ Interacción permanente</li> <li>▪ Apoyo individual a docente</li> <li>▪ Apoyo intelectual</li> <li>▪ Modelamiento</li> <li>▪ Compromiso y responsabilidad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.</li> <li>8. Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.</li> <li>9. Asiste empáticamente a las necesidades personales y profesionales del docente.</li> <li>10. Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.</li> <li>11. Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.</li> <li>12. Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes.</li> </ol>	
Rediseñar la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones para el aprendizaje virtual</li> <li>▪ Cultura colaborativa</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.</li> <li>14. Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y</li> </ol>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización para facilitar el trabajo</li> <li>▪ Experiencias innovadoras</li> <li>▪ Relación productiva con la familia y comunidad</li> <li>▪ Aprovecha oportunidades del entorno.</li> </ul>	<p>padres de familia.</p> <p>15. Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.</p> <p>16. Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.</p> <p>17. Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.</p> <p>18. Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.</p>	
<p>Gestionar la enseñanza y aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del aprendizaje</li> <li>▪ Monitoreo de la práctica docente</li> <li>▪ Dotación de personal</li> <li>▪ Apoyo técnico pedagógico</li> <li>▪ Capacitación de coordinadores</li> <li>▪ Evaluación formativa</li> </ul>	<p>19. Enfatiza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.</p> <p>20. Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.</p> <p>21. Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes.</p> <p>22. Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>23. Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.</p> <p>24. Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.</p>	

Fuente: Elaboración propia.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

N	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Responsabilidad y dirección de futuro.</b>							
1	Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.	X		X		X		
2	Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.	X		X		X		
3	Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes.	X		X		X		
4	Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.	X		X		X		
5	Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.	X		X		X		
6	Se muestra justo y equitativo al reconocer los logros del trabajo docente en el aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.	X		X		X		
8	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		
9	Dialoga constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes.	X		X		X		
10	Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.	X		X		X		

11	Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.	X		X		X		
12	Muestra interés para cumplir la visión y metas asignando funciones específicas a los docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Promueve capacitaciones y actualizaciones efectivas para generar climas de aprendizajes adecuados.	X		X		X		
14	Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
15	Coordina funciones de apoyo a los auxiliares y padres de familia para optimizar los aprendizajes.	X		X		X		
16	Implementa y estimula experiencias innovadoras de aprendizaje.	X		X		X		
17	Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.	X		X		X		
18	Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Gestionar la enseñanza y aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Prioriza el uso de las herramientas tecnológicas para el aprendizaje de calidad.	X		X		X		
20	Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.	X		X		X		
21	Muestra confianza en las competencias y capacidades pedagógicas de sus docentes	X		X		X		
22	Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

23	Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.	X		X		X		
24	Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.	X		X		X	X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y Nombres del juez validador.**Mg: **Nicanor Calderón Lazo**      **DN: 19964953**

**Especialidad del validador: MAESTRO EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**

**Lima 30 de octubre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: NICANOR CALDERON LAZO

### Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2020, aula, Única requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Relación entre el liderazgo directivo y la calidad del aprendizaje virtual en centros educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Cuestionario de calidad de aprendizajes virtuales en Centros Educativos secundarios de Sicaya-Huancayo-2020

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Mara Abigail Huamanlazo Beltrán  
DNI Nro. 20014871

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **Variable 2: Calidad de los aprendizajes virtuales**

Consiste en el proceso no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, que posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada estudiante, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincrónica y asincrónica, potenciando en suma el proceso de gestión basados en competencia (García Peñalvo, 2005, Citado en Gámiz (2009, p. 79)

### **Dimensión 1: *Actitudes positivas del aprendizaje***

Se refiere a la necesidad de generar en los discentes actitud y perspectiva positiva del aula virtual y del aprendizaje; siendo responsabilidad de los maestros crear aulas y espacios seguros y ordenados y exhortaciones de seguimientos personales y grupales fortaleciendo sus capacidades, para familiarizarlos con herramientas tecnológicas en las que destaquen su utilidad para lograr aprendizajes significativos. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

### **Dimensión 2: *Adquisición e integración del conocimiento***

Se refiere a la función de los docentes, al desarrollar en los estudiantes la internalización constructiva activa y controlada de su aprendizaje. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n).

### **Dimensión 3: *Extensión y refinamiento del conocimiento***

Explican que en esta dimensión los discentes realizan procesos de pensamientos superiores de comparación, clasificación, razonamiento, análisis para consolidar sus aprendizajes. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia (2013, p. s/n)

### **Dimensión 4: *Uso significativo del conocimiento***

Se refiere a la efectividad del aprendizaje cuando se toman decisiones, se investiga y soluciona problemas. McAnally (2005, p. 35).

### **Dimensión 5: *Hábitos mentales productivos***

Se refiere a la autonomía de aprender a aprender, que ha creado hábitos mentales positivos de actuar crítico, creativo y autorregulado, en los educandos que impulsa la automotivación, autogestión y aprendizaje permanente, que en las interacciones virtuales construyen su aprendizaje bajo la supervisión eficiente de sus docentes mediante la propuesta de autodiagnóstico, autoevaluación, autorreflexión y la metacognición de sus saberes y estrategias. (Marzano y Pickering, 2005, citado por Veytia, (2013, p. s/n)

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Calidad de los aprendizajes virtuales.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Actitudes positivas del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguridad del aprendizaje</li> <li>▪ Seguimiento y fortaleza de mejora</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Crecimiento integral</li> <li>▪ Integración y compañerismo</li> <li>▪ Integridad y lealtad</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>2. Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.</li> <li>3. Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.</li> <li>4. Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.</li> <li>5. Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.</li> <li>6. Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.</li> </ol>	<p>I R S E</p> <p>1 2 3 4</p>
Adquisición e integración del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación sustantiva de aprendizaje</li> <li>▪ Redes de conocimiento</li> <li>▪ Aprendizaje autónomo</li> <li>▪ Aprendizaje colaborativo</li> <li>▪ Desarrolla capacidades habilidades</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Promueve el desarrollo del aprendizaje significativo en la calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>8. Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales</li> <li>9. Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.</li> <li>10. Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.</li> <li>11. Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.</li> <li>12. Promueve el desarrollo de las capacidades y habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</li> </ol>	
Extensión y refinamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Procesos de pensamientos</li> <li>▪ Pensamiento complejo</li> <li>▪ Aprender haciendo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.</li> <li>14. Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.</li> <li>15. Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.</li> </ol>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Error constructivo</li> <li>▪ Genera comunidad de aprendizaje</li> <li>▪ Investigación</li> </ul>	<p>16. Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.</p> <p>17. Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>18. Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.</p>	
Uso significativo del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Resuelve situaciones problemáticas</li> <li>▪ Desarrolla actividades enriquecedoras</li> <li>▪ Indaga y explica fenómenos</li> <li>▪ Investiga temas de interés y problemas</li> <li>▪ Análisis de interacción virtual</li> </ul>	<p>19. Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.</p> <p>20. Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.</p> <p>21. Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.</p> <p>22. Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.</p> <p>23. Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.</p> <p>24. Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.</p>	
Hábitos mentales productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrolla pensamiento crítico</li> <li>▪ Desarrolla pensamiento creativo</li> <li>▪ Autorregula su aprendizaje</li> <li>▪ Pensamiento divergente</li> <li>▪ Conciencia de pensamiento</li> <li>▪ Control de impulsividad</li> </ul>	<p>25. Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>26. Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>27. Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>28. Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>29. Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.</p> <p>30. Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE CALIDAD DE APRENDIZAJE VIRTUAL EN CENTROS EDUCATIVOS SECUNDARIOS DE SICAYA-2020**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Actitudes positivas del aprendizaje</b>							
1	Promueve el desarrollo eficiente de las competencias y capacidades en la calidad de aprendizajes virtuales	X		X		X		
2	Fomenta el apoyo eficiente de toda iniciativa y mejoras de aprendizaje virtual.	X		X		X		
3	Promueve el cumplimiento eficiente de la retroalimentación sincrónica y asincrónica en las interacciones virtuales.	X		X		X		
4	Valora el desarrollo personal y profesional de la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Fomenta la práctica eficiente de la integración, confianza y profesionalidad docente.	X		X		X		
6	Promueve la práctica eficiente de la honestidad y lealtad entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Adquisición e integración del conocimiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve el desarrollo de aprendizajes significativos en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
8	Promueve el desarrollo de estrategias de aprendizaje para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
9	Promueve las interacciones de aprendizaje virtual utilizando redes de conocimiento.	X		X		X		
10	Promueve el desarrollo los aprendizajes autónomos virtuales en los estudiantes.	X		X		X		
11	Promueve el desarrollo del trabajo y aprendizaje virtual colaborativo.	X		X		X		
12	Promueve el desarrollo de las capacidades y	X		X		X		



	habilidades docentes para lograr calidad de aprendizajes virtuales.							
	<b>DIMENSIÓN 3: Extensión y refinamiento del conocimiento.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Promueve el desarrollo de procesos de pensamiento de alta demanda cognitiva.	X		X		X		
14	Promueve el desarrollo del pensamiento complejo en proyectos y resolución de problemas.	X		X		X		
15	Promueve la práctica del aprendizaje virtual de aprender haciendo.	X		X		X		
16	Promueve la resolución de los errores constructivos para lograr la calidad aprendizajes virtuales.	X		X		X		
17	Promueve la práctica eficiente de las interacciones colegiadas docentes para calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
18	Fomenta la investigación virtual para ampliar y profundizar conocimientos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Uso significativo del conocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Fomenta la práctica de la toma de decisiones con responsabilidad.	X		X		X		
20	Fomenta la resolución de situaciones problemáticas con responsabilidad.	X		X		X		
21	Promueve el desarrollo de las actividades académicas para enriquecer la calidad de los aprendizajes virtuales.	X		X		X		
22	Promueve la práctica docente en la indagación y explicación de hechos y situaciones complejas.	X		X		X		
23	Promueve el desarrollo de la investigación de temas de interés para resolver problemas.	X		X		X		
24	Promueve el análisis eficiente de la interacción virtual en la calidad de los aprendizajes.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Hábitos mentales productivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

25	Promueve el desarrollo del pensamiento crítico en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
26	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
27	Promueve el desarrollo de los procesos de autorregulación en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
28	Promueve el desarrollo del pensamiento divergente en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
29	Fomenta el respeto de la conciencia de pensamiento en la calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		
30	Fomenta la regulación y control de impulsividad para lograr calidad de aprendizajes virtuales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y Nombres del juez validador. Mg: Nicanor Calderón Lazo      DNI: 19964953**

**Especialidad del validador: MAESTRO EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**  
**Lima, 30 de octubre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----

**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO 6 CONSTANCIAS EMITIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA**

"Santa Bárbara"- Sicaya, expide la siguiente:

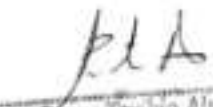
**AUTORIZACION**

A: **Mara Abigail HUAMANLAZO BELTRAN**, identificada con DNI N° 20014871 estudiante de la **ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, en mérito a su solicitud, SE AUTORIZA la aplicación de las encuestas de investigación denominada "RELACION ENTRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE VIRTUAL EN CENTROS EDUCATIVOS SECUNDARIOS DE SICAYA-HUANCAYO-2020", que para su ejecución la estudiante deberá previamente coordinar fecha y hora con los docentes.

Se expide la presente, a petición escrita de la interesada para los fines pertinentes.

Sicaya, 10 de diciembre de 2020



  
D.C. Percy Tambio Alvarado  
DIRECTOR  
C.M. 102706400