



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo Directivo y Educación a Distancia en una Institución
Educativa de Villa María Del Triunfo, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

HUAMAN CASTILLO, Elizabeth Felicitas (ORCID: 0000-0002-1965-9222)

ASESOR:

Dr. MUÑOZ LEDESMA, Sabino (ORCID: 0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, por brindarme salud y la fortaleza para afrontar la coyuntura actual ocasionada por la pandemia y lograr culminar los estudios de postgrado.

A mis hijos Naomy, Saory y Danyu Ramírez, a mis padres Flavio Huaman, Felicitas Castillo, quienes en todo momento me dieron sus palabras de ánimo, y su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

A Dios, quien me brinda la fortaleza y sabiduría para seguir adelante.

A mi asesor el Dr. Sabino Muñoz por su paciencia y apoyo durante todo el trabajo de investigación realizado.

A mis amistades más cercanas por su apoyo constante y colaboración en esta investigación.

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	7
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS	35
4.1. Análisis descriptivo.....	35
4.2. Evidencia de hipótesis.....	39
V. DISCUSIÓN.....	52
VI. CONCLUSIONES	544
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	61

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica del cuestionario liderazgo directivo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Ficha técnica del cuestionario educacion a distancia	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3 Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC32
Tabla 4 Estadística variable Liderazgo directivo y factores36
Tabla 5 Estadística variable educacion a distancia y factores38
Tabla 6 Interseccion de las variables LD - EaD40
Tabla 7 Interseccion factor 01 Establecer rumbos y EaD41
Tabla 8 Interseccion factor 02 Desarrolla a las personas y EaD42
Tabla 9 Interseccion factor 03 Rediseña la organización y EaD44
Tabla 10 Interseccion factor 04 Gestiona la enseñanza – aprendizaje y EaD45
Tabla 11 Correlacion entre la variable LD y EaD46
Tabla 12 Correlacion entre la variable LD factor 01 y EaD47
Tabla 13 Correlacion entre la variable LD factor 02 y EaD48
Tabla 14 Correlacion entre la variable LD factor 03 y EaD	¡Error! Marcador no definido.9
Tabla 15 Correlacion entre la variable LD factor 04 y EaD50
Tabla 16 Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables LD y EaD51

Índice de figuras

Figura 1	Medida de validez de los constructos de liderazgo directivo	32
Figura 2	Medida de validez de los constructos de educacion a distancia	¡Error! Marcador no definido.2
Figura 3	Histograma de liderazgo directivo	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 4	Histograma del factor 01	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 5	Histograma del factor 02	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 6	Histograma del factor 03	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 7	Histograma del factor 04	¡Error! Marcador no definido.7
Figura 8	Histograma de educacion a distancia.....	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 9	Histograma del factor 01	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 10	Histograma del factor 02	39
Figura 11	Histograma del factor 03	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 12	Histograma del factor 04	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 13	Histograma del factor 05	¡Error! Marcador no definido.9
Figura 14	Modelo de ecuación estructural.....	50

Resumen

El presente trabajo titulado “Liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021”, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021. El tipo de investigación fue correlacional, de diseño no experimental. La población de estudio fueron los docentes de una Institución Educativa y la muestra fue idéntica a la población, es decir 35 encuestados, con un muestreo no probabilístico, la técnica utilizada fue el censo y el instrumento fue el cuestionario, con validez de constructo (AFE y AFC), y la confiabilidad por la prueba estadística del alfa de Cronbach con el software SPSS 26. Para analizar los datos se empleó la prueba Rho de Spearman y el modelo de ecuación estructural; se concluyó que existe una correlación baja entre el Liderazgo directivo y educación a distancia en una Institución Educativa de Villa María del triunfo; se obtuvo un coeficiente de 22% con un nivel de significancia de 0.198 confirmándose con el análisis de ecuaciones estructurales que define la relación entre ambas variables de 91% con un ajuste absoluto de 1,204.

Palabras clave: *Liderazgo, Directivo, Educación a distancia.*

Abstract

The present work entitled "Management leadership and distance education in an educational institution of Villa María del Triunfo, 2021", had as a general objective to determine the relationship that exists between management leadership and distance education in an educational institution of Villa María del Triunfo , 2021. The type of research was correlational, of a non-experimental design. The study population was the teachers of an Educational Institution and the sample was identical to the population, that is, 35 respondents, with a non-probabilistic sampling, the technique used was the census and the instrument was the questionnaire, with construct validity (AFE and AFC), and the reliability by the statistical test of Cronbach's alpha with the SPSS 26 software. Spearman's Rho test and the structural equation model were used to analyze the data; It was concluded that there is a low correlation between Executive Leadership and distance education in an Educational Institution of Villa María del Triunfo; A coefficient of 22% was obtained with a significance level of 0.198, confirming with the analysis of structural equations that defines the relationship between both variables of 91% with an absolute adjustment of 1.204.

Keywords: Leadership, Manager, Distance education.

I. INTRODUCCIÓN

La educación para la ciudadanía global es, y seguirá siendo, la necesidad social de las comunidades que requieren que las instituciones combinen múltiples estrategias doctrinales que satisfagan las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes.

En la actualidad a nivel mundial todos estamos pasando por una situación de desconcierto por tener una enfermedad que amenaza nuestras vidas, nos impide realizar actividades cotidianas, una de ellas es la educación donde millones de niños y niñas paralizaron sus actividades educativas.

Por la pandemia está cambiando rápidamente la forma de educación, ya que las escuelas y los hogares están en el mismo lugar después de que se hacen cumplir las regulaciones necesarias. Según la UNESCO, más de 861,7 millones de niños y jóvenes de 119 países se han visto afectados por la pandemia que nos afectó este año. (Paola Estrada Villafuerte 19 de marzo de 2020).

En Perú, miles de niños, niñas y adolescente han visto el inicio del año escolar afectados por la epidemia de COVID-19, debido a esta situación el MINEDU monto en pocos días la estrategia educativa “Aprendo en casa”, el proceso de enseñanza y aprendizaje debía de continuar por el bienestar de los estudiantes, mientras que el sector de la educación privada ha implementado las clases virtuales. Esto último realizado de forma rápida y sin formación alguna sobre herramientas virtuales para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una educación a distancia, todo esto ha tenido a los docentes agobiados y a los padres preocupados.

Actualmente, muchas instituciones educativas están cerradas debido a esta emergencia sanitaria, pero se están tomando medidas para evitar el cierre del sistema educativo. Desde universidades hasta las escuelas de la primera infancia han establecido sistemas de aprendizaje a distancia basados en computadoras, como internet, teléfonos celulares, la radio, tv y otros, lo que permite a los maestros ayudar a los estudiantes a mejorar el aprendizaje en todos los niveles

requeridos y así apoyar en su proceso de empoderamiento de una educación a distancia.

El ministerio de educación con este nuevo sistema no ha considerado que muchos de los niños o jóvenes tienen que ser frente a múltiples dificultades como las limitaciones económicas que presenta la población vulnerable de nuestro país a no tener las posibilidades de adquirir equipos tecnológicos como (computadoras, Tablet, laptop, celulares etc.), por ello el acceso a internet es inalcanzable y el contacto del docente con su estudiante es limitado, generando un alto índice de deserción escolar .

El director de hoy en día tiene que buscar las estrategias para mantener el número de su población estudiantil, y que se imparta de la misma manera los aprendizajes estipulados según su edad, Por lo tanto, una posición de liderazgo en la escuela requiere un estilo de liderazgo que cumpla con las expectativas de los padres, maestros y estudiantes. Puede integrar las necesidades, los requisitos y las oportunidades ambientales regionales y nacionales con las capacidades y el potencial internos de su organización. Este liderazgo no es solo un cargo o autoridad, sino un conjunto de actitudes integradas que distinguen a quienes realizan esta función y posibilitan resultados positivos en la mejora de la calidad física.

En el Marco de Buen Desempeño Directivo, busca reconocer el papel complejo de los directores; ejercer apropiadamente el rol de liderazgo y gestión de la escuela en la que enseña, incluyendo asumir nuevas responsabilidades enfocadas en el rendimiento estudiantil. Este componente no solo proporciona datos para evaluar la accesibilidad y el desempeño, sino que también proporciona datos para la implementación de programas de capacitación a través de habilidades métricas, formando la base para la interacción de otros componentes.

En la práctica, los líderes escolares ahora realizan una gama de tareas mucho más amplia que hace diez años. Los directores a menudo expresan altos niveles de estrés, exceso de trabajo e incertidumbre, ya que muchas de las

responsabilidades de estos nuevos directores no se incluyen explícitamente en las descripciones de funciones. Las actividades centrales, por otro lado, no se centran tan claramente en mejorar la educación y el aprendizaje, sino en las obligaciones tradicionales de los administradores o gerentes burocráticos.

El liderazgo directivo, Maureria (2004), es el arte y la ciencia de orientar a los miembros de las instituciones educativas, cumplir las funciones establecidas en las instituciones, y sostener la realización de los procesos, el aprendizaje educativo y la calidad del aprendizaje. Según Leithwood (2009), existe en las relaciones sociales y sirve para fines sociales. Incluso si el líder es un individuo, el liderazgo tiene sus raíces en las relaciones sociales y organizacionales, cuyo propósito es hacer algo por el grupo.

A nivel internacional, el liderazgo directivo, según la OEI (2017), es un conjunto de actitudes, conocimientos y habilidades que permiten a las autoridades responsables de la gestión escolar asumir responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar la innovación para mejorar.

Se encontraron trabajos referidos al liderazgo directivo que constituyen recursos a considerar como en el caso de:

Laines Ochoa (2021), En su estudio declaró el propósito principal. Determinar la correlación entre liderazgo directivo y educación a distancia. El propósito del estudio se desarrolló a partir de las percepciones de los profesores de inicial y primaria. Esto ayudó a determinar qué tan bien se encontraron las dos variables. Se formulan la hipótesis alternativa y la hipótesis nula. La hipótesis alternativa asume que existe una correlación entre el liderazgo gerencial y la educación a distancia en la institución número 10050, Reque. La exclusión de hipótesis nula, por otro lado, reconoce que no existe correlación entre el liderazgo gerencial y el aprendizaje a distancia en el instituto número 10050, Reque. El análisis de los resultados arrojó un coeficiente de Pearson de 0.060 y un nivel de significancia de 0.785. Aquí hay una correlación muy débil, se encontró que no existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la educación a distancia.

En este trabajo, se define como soporte teórico los conceptos de liderazgo directivo y educación a distancia.

El liderazgo directivo, construido en base de Leithwood (2009), se ha puesto de manifiesto en los miembros de la educación educativa, a raíz de la educación a distancia, como un producto de la nueva realidad a la que se enfrenta la sociedad. Podemos indicar que en estas prácticas el autor y otros, encontraron que el liderazgo se puede clasificar en 4 categorías o dimensiones:

La dimensión de establecer rumbos que comprende; Identifica y articula una visión, fomentar la aceptación y metas de grupo expectativas.

La dimensión desarrolla a las personas que comprende; Ofrecer estímulo intelectual, entregar apoyo individual y proveer un modelo adecuado.

La dimensión Rediseña la organización que comprende; Fortalecer la cultura escolar, modifica estructuras organizacionales y construir procesos colaborativos.

La dimensión Gestiona la enseñanza y aprendizaje que comprende; Dotación del personal, la provisión de apoyo técnico y material a las docentes, la supervisión de las docentes.

Con respecto a Educación a distancia, García (1990) Es un sistema de tecnología de comunicación bidireccional que reemplaza repetidamente las interacciones individuales de maestro-alumno en el aula con comportamientos de recursos comunes y sistemáticos como la herramienta de enseñanza preferida. Apoya una variedad de recursos en instituciones educativas y promueve el autoaprendizaje de los estudiantes.

Según Blake (2008), en ambientes virtuales, no hay encuentros entre profesor y estudiante en persona, se benefician de plataformas tecnológicas como vista para archivar lecciones, proporciona enlace con los estudiantes de manera sincrónica y asincrónica. Según el autor y otros se puede mencionar que las dimensiones de la educación a distancia pueden ser:

La dimensión del Tiempo que comprende; conectividad y número de participantes.

En cuanto a las dimensiones de Lugar y de Espacio que comprenden; ambiente y tiempo de participación.

La dimensión interacción que comprende; orientación, apoyo, respuesta oportuna y personalización.

La dimensión de tecnología que comprende; material didáctico y recursos de aprendizaje.

Y por último la dimensión control del alumno que comprende; orientación del tutor, flexibilidad y consultas virtuales.

Este trabajo se justifica por su conveniencia, ya que puede evaluar la importancia de contrastar los aspectos empíricos del aprendizaje a distancia y la enseñanza del liderazgo directivo como un factor importante en el cambio. Los educadores encontrarán que diferentes factores afectan su trabajo, por lo que necesitan saber si existe un vínculo. entre liderazgo directivo y educación a distancia o no. También se ha identificado que el liderazgo directivo tiene la compleja responsabilidad de administrar una variedad de entornos, incluidas las escuelas, como los materiales educativos y los recursos humanos. Los beneficiarios de este estudio son los estudiantes, profesores, directores y padres del Instituto Villa María del Triunfo.

Habiendo definido antecedentes de la investigación, soporte teórico y justificaciones, se formula como problema principal: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021? De esta pregunta se desprende las siguientes: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?, (c) ¿Cuál es la relación que existe entre rediseña la organización y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?, (d) ¿Cuál es la relación que existe entre gestiona la enseñanza - aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?.

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, además de (a) Describir la relación que existe entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (b) describir la relación que existe entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (c) describir la relación que existe entre rediseña la organización y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (d) describir la relación que existe entre gestiona la enseñanza – aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Se formulo la hipótesis general de que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021. Por consecuencia (a) existe relación significativa entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (b) existe relación significativa entre desarrolla a las persona y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (c) existe relación significativa entre rediseña la organización y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021, (d) existe relación significativa entre gestiona la enseñanza – aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio tuvo el privilegio de reforzar la teoría de cada variable, revisando tesis Tanto internacionales como nacionales con referencia a la relación del liderazgo directivo y educación a distancia que se detallan a continuación:

Se considero para las investigaciones internaciones a Silvio José (2005) El principal objetivo de su investigación es contribuir cada vez más al conocimiento de prácticas de liderazgo efectivas para lograr el objetivo de una mejor gestión de la calidad de la educación a distancia. Y su difusión en la sociedad como innovación define conceptos fundamentales y relevantes para lograr los objetivos marcados. Además, examina cómo estos conceptos se relacionan entre sí y se integran en un marco para demostrar un liderazgo eficaz para el control de calidad en la educación a distancia como innovación. Concluyeron que el control de calidad debe iniciarse a nivel micro, en aulas virtuales, con actores clave (docentes y estudiantes) y que los estudiantes deben ser capacitados para monitorear la calidad de los contenidos.

Zambrano y otros (2010) en la presente investigación desde España, realizaron el trabajo sobre La educación en educación virtual donde se apoya en la tecnología Web 2.0 para conocer el nuevo espacio, importancia y aplicación, posibilidades y limitaciones de la educación en investigación-comunicación para definir un nuevo modelo para el rol del docente y del alumno en el proceso de aprendizaje. Su investigación explica este tipo de investigación relacional. Esto facilita la identificación de puntos de referencia empíricos y el diseño de estrategias de recolección de información, y los indicadores se aplican a través de encuestas electrónicas cuantitativas y cualitativas a docentes y estudiantes. Esta variable se ha probado con el programa PASW Statistics (SPSS) V18.0. Aplicaron estadística descriptiva, análisis de datos y la prueba t de Student para comparar las puntuaciones medias de dos muestras y dos grupos relacionados. Se enfocan en crear escenarios donde los estudiantes encuentran y crean condiciones, alejándose de los modelos de conocimiento tradicionales y transparentes donde los estudiantes se convierten en una parte activa del proceso de aprendizaje.

Para Gutiérrez Y Gallegos (2013) en la presente investigación desde España, Proponen un sistema de clasificación para analizar el liderazgo distribuido en entornos virtuales de aprendizaje. Esta herramienta está diseñada para analizar comunicaciones escritas sincrónicas y asincrónicas. Se construyó a partir de un proceso combinado basado en la literatura y el análisis de contenido realizado por investigadores. La confiabilidad del sistema de clasificación se obtuvo mediante el coeficiente de correlación local y alcanzó un valor de 0.878. El sistema de clasificación propuesto se puede utilizar para cifrar la comunicación virtual a través de chat, foros y correo electrónico con resultados confiables que ayuden a comprender el liderazgo descentralizado en el proceso de aprendizaje educativo.

En cuanto a Espinoza Diaz Y Otros (2017) desde México, Su artículo apunta a una presentación contemporánea del liderazgo directivo en educación a distancia. Con este fin, realizó investigaciones de escritorio en las bases de datos y sitios web de las organizaciones para recuperar, clasificar y examinar información de repositorios abiertos y repositorios. Concluyendo que hay un número limitado de estudios en América Latina donde el liderazgo está relacionado con la integración tecnológica, la necesidad de este hecho es que se harán más investigaciones para ayudar a reconocer los aspectos. Fomentar el uso de la tecnología en la educación.

Sin embargo, para Maya et al. (2019) Desde Venezuela Su trabajo tiene como objetivo crear un vínculo entre el liderazgo directivo y la educación de calidad. Utilizando una metodología de correlación transaccional no experimental, aplicamos un cuestionario dicotómico a un pequeño grupo de 12 personas con correlación positiva débil. Esto significa que el liderazgo tiene un impacto directo en la calidad de la educación

En Ecuador la investigación de Altamirano Y Otros (2021) Para mejorar las prácticas educativas para adaptarse a la nueva normalidad, para ello, la acción docente desde los medios virtuales ha surgido como una nueva forma en la que el entorno digital se ha convertido en una importante herramienta en beneficio de los estudiantes. Época de crisis sanitaria nacional e internacional. Después de analizar las acciones correctivas tomadas durante la emergencia de salud de COVID 19, consideraron limitar o suspender la actividad de aprendizaje en

presencia de funciones integradas específicas, educadores individuales que participaron en el estudio. El proceso de gestión del equipo directivo del centro es fundamental para acceder e implementar procesos innovadores que aseguren la continuidad del aprendizaje de 2 400 alumnos de diferentes niveles de educación obligatoria en tiempos de crisis sanitaria. entorno, situaciones de desequilibrio habitual en el proceso educativo.

Por otra parte, a nivel nacional se considera el trabajo realizado en Trujillo, donde Sánchez Lujan (2020) El objetivo es determinar la correlación entre el liderazgo gerencial y el desempeño educativo. Además, ofrecemos un modelo de liderazgo gerencial para mejorar el desempeño pedagógico en el trabajo a distancia. El estudio es no empírico, descriptivo y tiene una concepción causal. Se aplicaron un cuestionario de liderazgo gerencial y un cuestionario de desempeño docente a una muestra de 81 docentes de secundaria seleccionados al azar. Se observó que el 59% del desempeño docente fue en el nivel de primaria, mientras que 58 docentes reconocieron un bajo nivel de liderazgo. Asimismo, se obtiene un valor de "rho" = 0.589 y un valor de significancia de 0.000, que es menor que el nivel de confianza de 0.05. Concluimos que existe una correlación entre las dos variables. Por tanto, a mayor nivel de liderazgo, mayor es el desempeño educativo del profesor UGEL de Virú 2020. Finalmente, propone un modelo de liderazgo para mejorar el desempeño educativo en el trabajo a distancia. Funciones como comunicación, confianza y competencia digital.

En Pucallpa la investigación de Cucho Hipolo (2020) Tiene como objetivo explicar la relación entre liderazgo ejecutivo y desempeño educativo durante una pandemia en instituciones educativas de Pucallpa en 2020. En un estudio no empírico, cuantitativo, descriptivo y transversal con una población de 102 encuestados, los resultados obtenidos fueron el Rho Correlaciones de Spearman de 0.723, entre liderazgo gerencial y las variables de efectividad educativa, la significancia bilateral fue 0.00 y los niveles acumulados fueron 3.1% y 56.9%, respectivamente, los cuales fueron altos y buenos. Finalmente, concluyo que existe un vínculo importante entre el liderazgo gerencial y la efectividad de la educación, que también ayuda a mejorar los servicios educativos en una situación de pandemia.

Así mismo Laines Ochoa (2021) Su objetivo es identificar la correlación entre liderazgo institucional y educación a distancia. La investigación es fundamental, no experimental, transversal y afín. Hay una población y una muestra de 23 docentes. Para la recolección de los datos, se aplicó una encuesta vía Google Forms a cada variable correspondiente de la encuesta previamente validada por tres expertos, encontrándose coeficientes alfa de Cronbach de 0.89 y 0.95 respectivamente. Asimismo, la agregación se realizó en SPSS Statistics Program versión 26. El análisis de Spearman arrojó un nivel de significancia de 0.872. Se concluyó que la correlación positiva es tan débil que existe una correlación entre el liderazgo gerencial y las variables de aprendizaje a distancia, pero no de manera significativa. Además, la investigación muestra que el liderazgo gerencial es de alto nivel y el aprendizaje a distancia es común en un nivel regular.

En este estudio, se examinó la teoría para cada variable en mención identificada por diferentes autores. Esto separó la teoría del liderazgo directivo y la educación a distancia, que a continuación mencionamos:

El liderazgo directivo según Saavedra y otros (2018) es un conjunto de habilidades de gestión desarrolladas sistemáticamente por quienes ocupan posiciones de liderazgo y de sus simpatizantes que buscan empoderarlos para guiar su propio cambio y crecimiento.

Para Contreras (2016) resalta el lado intelectual, social y emocional, que cada integrante debe poseer para traer innovación con trabajo integrado incorporado en la implementación de métodos efectivos que sustentan los principios de autonomía y responsabilidad de cada integrante dentro de la misma organización, enfatizar las habilidades emocionales.

También Osman & Kamis, (2019). Demuestran que los líderes en las organizaciones no son el monopolio de lograr resultados concretos, sino que a menudo los líderes asertivos e innovadores se adaptan al cambio y crecen juntos Lograr la felicidad entre los empleados.

El liderazgo gerencial se enfoca en la práctica, y diversos estudios de liderazgo gerencial identifican el impacto de los gerentes en la mejora de la calidad de la educación y el aprendizaje de los servicios educativos, incluso en

diferentes posiciones iniciales. Es consistente con la idea de que surge a través de las acciones y el verdadero liderazgo. Sobre la base del vínculo entre estas prácticas y los resultados del aprendizaje, han mejorado la calidad de los servicios educativos y la mayor parte de las investigaciones se han realizado sobre este tema. Ambos buscan medir sus efectos de forma cuantitativa y completa mediante estudios en diferentes países.

Ante este contexto, para Uribe y Celis (2012, 114), Las prácticas de gestión reconocen el contexto social y el contexto en el que se ejerce el liderazgo. Esto resalta el papel dominante de las relaciones en el lugar de trabajo y la importancia de los gerentes a la hora de responder con flexibilidad a situaciones inesperadas.

Leithwood, (2009) El liderazgo vive en los tratos sociales y sirve en los propósitos de la sociedad. Incluso si el líder es un individuo, el liderazgo tiene sus raíces en las relaciones sociales y organizacionales, cuyo propósito es hacer algo por el grupo.

Según la misma política, la práctica se define como una serie de actividades realizadas por individuos o grupos de personas en función de circunstancias específicas que ellos mismos perciben y con la esperanza de que los resultados sean compartidos (Leithwood et al. 2011,128). De hecho, la práctica del liderazgo no se trata de los atributos o características personales de un líder, sino más bien de un conjunto de acciones basadas en el conocimiento, las habilidades y los hábitos que se pueden enseñar y aprender.

Asimismo, Leithwood y colaboradores (2006) Dicen que los líderes más exitosos actúan sobre una lista común de prácticas clave de liderazgo que influyen en el aprendizaje de los estudiantes. Estas prácticas, a su vez, pueden dividirse en cuatro categorías o dimensiones. Establecer rumbos, desarrollar a las personas, rediseño de la organización y gestionar la enseñanza y aprendizaje. Aquí, cada uno contiene una serie de índices.

Establecer rumbos: Uno de los aspectos clave del liderazgo es ayudar a los equipos a desarrollar un entendimiento compartido de la organización y sus

objetivos y traducirlo en objetivos y visión. Hay muchas formas de determinar la orientación.

- **Identificar y articular una visión.** Los líderes educativos pueden ayudar a identificar nuevas oportunidades en el campus y aclarar visiones futuras que puedan inspirarlos. Cuando las visiones agregan valor, pueden conducir a un mayor compromiso **entre** los miembros de la organización y al potencial de crecimiento profesional a largo plazo.

Para definir y aclarar con precisión la visión, un líder es un comunicador hábil y debe ser capaz de enfocar la atención y formular problemas de una manera que conduzca a un discurso eficaz y una toma de decisiones eficaz. Los líderes deben trabajar de manera coherente con todos los que representan y comprender el contexto en el que trabajan para promover una visión compartida. Por lo tanto, los líderes influyen en la forma en que otros eligen ver y actuar en el mundo. Los lectores también deben realizar un seguimiento del rendimiento y utilizar esta información a medida que se desarrollan y mejoran los objetivos.

Algunos argumentan que un factor clave en el desarrollo de una visión educativa es una visión importante de la asistencia a la escuela. Este tipo de perspectiva permite a los líderes identificar actividades escolares para remediar injusticias y desigualdades, al tiempo que fortalece la voluntad y la capacidad de la comunidad escolar para combatir los prejuicios (Moore et al, 2002). Pero hasta ahora, hay poca evidencia empírica para explicar cómo los directores logran esto.

- **Fomentar la aceptación de metas grupales.** Los líderes ayudan a crear cursos y animan a los equipos educativos a establecer objetivos comunes. Las personas están motivadas por metas que encuentran atractivas, gratificantes y alcanzables. La existencia de estos objetivos ayuda a las personas a comprender la lógica de una organización y a desarrollar una identidad dentro de ese contexto. Un objetivo común también puede dirigir las actividades de una organización en una dirección común y tener el

mayor impacto. Las prácticas importantes de liderazgo implican la gestión de procesos democráticos y el uso eficaz de los conflictos.

- **Generar altas expectativas de rendimiento.** Los líderes ayudan a establecer el rumbo a través de la acción que demuestra el desempeño de calidad y las expectativas del equipo educativo. Las altas expectativas de los líderes ayudan a los miembros de la organización a visualizar la naturaleza emocionante de las metas establecidas y, al mismo tiempo, a comprender claramente que las expectativas son alcanzables.

Desarrollar a las personas, Los líderes impulsan la eficacia al influir en las habilidades y motivaciones de los miembros clave de la organización. En las escuelas, esta capacidad se basa en parte en el conocimiento del líder del "núcleo técnico" del aprendizaje y la educación, a menudo denominado "liderazgo líder". Sin embargo, esta capacidad también depende de la llamada inteligencia emocional del líder. Esto corresponde a la capacidad de conectarse emocionalmente con los demás y ayudar a desarrollar recursos emocionales en el proceso de realización del trabajo (Goleman, Boyatzis & McKee, 2002).

- **Ofrecer estímulo intelectual.** Los líderes educativos plantean preguntas e ideas que cambian a las personas, animan a los equipos educativos a considerar suposiciones sobre su trabajo y les ayudan a repensar sus reformas. Los líderes saben al brindar oportunidades para una conversación profunda sobre la educación y las escuelas, proporcionar recursos, apoyar programas de desarrollo profesional bien organizados y presentar nuevas ideas sobre las escuelas para que sean consideradas por la escuela. Proporciona un estímulo (Leithwood, 1994).
- **Entregar apoyo individualizado.** Los líderes educativos apoyan al grupo mostrando respeto y consideración por los sentimientos y necesidades individuales. Esto permite al equipo de capacitación considerar y apoyar cualquier problema que surja con respecto al desarrollo de prácticas.

Evidencia reciente muestra que la atención personalizada a los empleados de los líderes aumenta el nivel de entusiasmo y optimismo, reduce la frustración, transmite un sentido de misión e indirectamente aumenta la eficiencia (McColl Kennedy y Anderson, 2002).

- **Proveer un modelo apropiado.** Los directores desempeñan un papel de liderazgo en el desarrollo de recursos humanos al establecer modelos a seguir que son consistentes con los valores y metas de la organización. Establecer un modelo que proporcione direcciones claras para el desarrollo y la acción. También refuerza la conciencia del equipo educativo sobre sus propias capacidades y autoeficacia.

Rediseña La Organización, Los líderes educativos exitosos desarrollan la escuela como una organización eficaz que apoya y asegura el éxito de los estudiantes y maestros. Estos resultados generalmente se asocian con tres tipos de prácticas.

- **Fortalecer la cultura escolar.** Los líderes influyen en la cultura organizacional a través de actividades destinadas a desarrollar normas, creencias, actitudes y valores comunes y fomentar el interés y la confianza en el equipo educativo. Una cultura escolar sólida conecta a los miembros en torno a las metas establecidas por la escuela los valores y creencias que apoyan esas metas (Leithwood y Jantzi, 1990; Skalbeck, 1991).
- **Modificar estructuras organizacionales.** Los líderes están reconsiderando su estructura organizacional cambiando equipos y tareas asignadas, planeando y cronometrando, los procesos comerciales del día a día y el uso de tecnología y otros recursos físicos. Todos estos pueden interferir o promover el desempeño de los empleados y los objetivos de la organización. Los líderes educativos exitosos dirigen los cambios estructurales a las condiciones positivas del proceso de aprendizaje educativo (Louis, Kruse et al., 1995)
- **Construir procesos colaborativos.** Los líderes se esfuerzan por mejorar los resultados del aprendizaje al brindar al equipo educativo la oportunidad de participar en la toma de decisiones sobre temas de interés o de

conocimiento crítico. Esta participación le da al equipo educativo la certeza de su capacidad para formar el contexto de la organización para satisfacer sus necesidades en relación con el logro de metas específicas.

Gestiona la enseñanza y aprendizaje, En las escuelas donde el rendimiento académico ha mejorado significativamente, Los funcionarios de educación tienen un enfoque claro y sistemático en mejorar la educación y no aceptan excusas para no lograr sus objetivos. Estos ayudan a los profesores a comprender cómo trabajar de manera más eficaz con los estudiantes y a aumentar la confianza en la capacidad de los estudiantes para marcar la diferencia (Louis y Smith, 1992; Rosenholtz, 1985).

- **Dotación de personal**, al menos en parte, el rendimiento académico es bajo en las escuelas diversas o desfavorecidas, ya que estas escuelas no pueden acomodar a los maestros menos calificados, y la retención de estudiantes altamente calificados de niveles inferiores se está volviendo cada vez más evidente. Maestros calificados. En estas escuelas, los maestros hacen todo lo posible para atraer y retener buenos maestros y mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Entonces, en este sentido, el papel e influencia del liderazgo en el mejoramiento escolar está fundamentalmente en la implementación de prácticas que faciliten el desarrollo de los tres parámetros. La motivación de los profesores, sus habilidades y competencias profesionales y las condiciones laborales en las que trabajan. Sobre el mismo aspecto pedagógico, Hernández (2006, 143) sostiene que el liderazgo debe ser firme, claro, participativo y académico. Conoce lo que está pasando en el aula, gracias al trabajo de los profesores y al apoyo que necesitan. A nivel pedagógico, aprender nuevos enfoques pedagógicos y facilitar el trabajo pedagógico en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- **Proveer apoyo técnico a los docentes mediante la supervisión, evaluación y coordinación.** En este contexto heterogéneo, los estudiantes se benefician de una forma de educación receptiva cuyo contenido pedagógico tiene como objetivo poner en práctica los valores,

conocimientos, habilidades y modalidades expresivas vinculadas al contexto cultural del estudiante. Los líderes escolares se expresan con un enfoque cultural en sus relaciones con padres, maestros y estudiantes y promueven una educación culturalmente sensible. En las escuelas que atienden a una población diversa, un plan de estudios coherente parece mejorar el rendimiento académico. Se trata de seleccionar y adoptar un marco jerárquico común a las escuelas que incentive a los profesores a trabajar juntos y ofrezca una formación continua para el uso de equipos educativos. Esta imagen común (Newman et al., 2001). El rol del equipo directivo en este sentido es brindar condiciones de trabajo (tiempo, apoyo técnico, expectativas) para que una evaluación colectiva y regular del progreso del aprendizaje se convierta en un estándar institucionalizado para el trabajo de los docentes. - Los estudiantes confían en estas evaluaciones.

- **Monitoreo de los aprendizajes y de las prácticas docentes.** En las escuelas que atienden a poblaciones diversas, surge un plan de estudios cohesivo para mejorar el aprendizaje. Se trata de elegir y utilizar una imagen común, priorizar la escuela, animar a los profesores a trabajar juntos y formar constantemente a los equipos educativos en el uso de esta imagen.

Los maestros no se limitan a los directores que realizan evaluaciones anuales formales para cumplir y cumplir con los requisitos contractuales. En su lugar, desarrolle un proceso de monitoreo continuo para comprender mejor los obstáculos que impiden el progreso del maestro y el logro de las metas de aprendizaje. Los líderes efectivos participan en el monitoreo del cambio y la calidad de la educación a través de visitas regulares al aula, observan a los maestros (y estudiantes) y conversan de manera informal, brindan un mejor apoyo a los maestros (y estudiantes), realizan un monitoreo formal. La supervisión del director y del personal técnico está respaldada por estándares y procedimientos de trabajo comunes que permiten a los maestros autoanalizar los datos sobre las prácticas educativas y los resultados del aprendizaje.

Al respecto, Leithwood, (2009) Dijo que las tres primeras dimensiones tienen contenido de liderazgo transformacional y la cuarta dimensión tiene contenido de liderazgo educativo. A continuación, detallaremos cada uno de estos métodos de liderazgo.

Liderazgo transformacional, Leithwood, Mascal y Strauss (2009), Este liderazgo tiene como objetivo motivar a las personas a hacer todo lo posible para cumplir con sus expectativas. El cambio ocurre en grupos, organizaciones y sociedades, beneficiando a la comunidad.

Chiavenato (2009), En este sentido, “el liderazgo transformacional se basa en cambiar los valores, creencias y necesidades de los seguidores y en el uso de tácticas que brinden un alto grado de identificación e internalización, además de mejorar el desempeño”. (p. 363)

Coincidiendo con lo señalado, Leithwood, Mascal y Strauss (2009) El liderazgo transformador afirma que se trata de atraer seguidores y comprender las tareas. Este liderazgo estimula la conciencia de los empleados y los guía para abrazar y comprometerse con la misión definida por la organización. Por tanto, tiende no solo a motivar a las personas, sino también a cambiarlas y a animar a los trabajadores a actuar más allá de las exigencias de su trabajo. Realice cambios en grupos y organizaciones.

En los casos anteriores, se entiende que el liderazgo transformacional involucra procesos de gestión que representan un aspecto fundamental del cambio ambiental, quizás a través de las acciones de los líderes, inspirando y motivando a los seguidores. Es apropiado considerar estos comportamientos de líderes en todo tipo de organizaciones. Porque toda actividad realizada requiere de un proceso de gestión centrado en la transformación y ligado al logro de los objetivos.

De esta forma, el liderazgo transformacional tiene como objetivo motivar y animar a los seguidores a participar activamente en los cambios en el entorno interno. Como resultado, están motivados para lograrlo y trabajan con entusiasmo,

misterio, responsabilidad, productividad y alto compromiso para lograr los objetivos organizacionales en un ambiente de trabajo saludable.

Liderazgo pedagógico, Bolívar (2010) entiende el liderazgo educativo como la capacidad de movilizar organizaciones hacia un objetivo común de influir en los demás y mejorar el aprendizaje de los estudiantes. La influencia no se basa en la autoridad o la autoridad formal. Explica además que “el aprendizaje del liderazgo coloca la calidad de la educación brindada y los resultados de aprendizaje logrados por los estudiantes en el centro de su comportamiento” (Bolívar, 2010, p.14). En estas acciones, es imperativo que la gestión genere espacios y ambientes que faciliten y apoyen el aprendizaje de instituciones y docentes. Esto finalmente afecta las mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Por tanto, Un aspecto central del liderazgo educativo es la creación de condiciones que faciliten el aprendizaje y mejoren las escuelas. Aquí, el director realiza una función catalítica, no una función absoluta. En el liderazgo educativo, el éxito y el verdadero liderazgo se comparten y se esperan juntos. El liderazgo debe entenderse como “una función que puede cumplir cada integrante, y no como un conjunto de responsabilidades limitadas a un individuo” (Bolívar, 1997, p.38). Encuentre formas de promover el consenso sin comprometer el pensamiento crítico y preste atención a los roles y redes que surgen dentro de la escuela para que los grupos participantes puedan participar en actividades laborales típicas del aprendizaje de la química y el desarrollo sostenible.

Por último, tenemos La teoría constructivista de Vygotsky apoya el impacto de los entornos sociales y culturales en el proceso de aprendizaje. Utilizar la imagen del docente como elemento promocional para dar los pasos necesarios para promover la actividad mental y planificar el desarrollo cognitivo de la asignatura. Por otro lado, debemos aprender a adaptarnos al entorno sociocultural, obviamente, las normas culturales, apropiadas o no, hacen que todo sea contextual. Intentar aplicar los mismos recursos educativos a diferentes grupos socioculturales es contraproducente.

El constructivismo social de Lev Vygotsky demuestra claramente los beneficios

de trabajar desde el conocimiento propio y las habilidades individuales en el logro de desarrollar otros más complejos, es decir, la formación cognitiva y la educación para el desarrollo, trasciende el modelo.

Las teorías que se refieren al aprendizaje a distancia se limitan muy a menudo a cursos en línea sincrónicos y asincrónicos, medidas tomadas durante emergencias y requieren el aislamiento de uno mismo de la sociedad. El artículo de Figallo (2020) afirma que la educación a distancia no debe definirse como educación a distancia, ya que es el tipo de educación que brinda servicios educativos utilizando una variedad de herramientas.

García A. (1990) Es un sistema de tecnología de la comunicación bidireccional que reemplaza las interacciones individuales entre docentes y estudiantes como medio de educación preferido por el comportamiento sistemático y compartido de diversos recursos educativos y el apoyo de las instituciones educativas.

Aliste (2006, p.37) La educación a distancia proporciona una combinación de tecnología de la educación y la comunicación para llegar a una audiencia interesada en la educación a distancia.

Domínguez (2013) La educación a distancia en el Perú se está desarrollando lentamente debido al creciente número de estudiantes y universidades, la apertura a las nuevas Tics de la novedad, la expansión y la influencia de las universidades nacionales e internacionales. International proporciona este método. Sin embargo, para una amplia gama de sectores de la sociedad, la educación a distancia se asocia con una educación de mala calidad debido a la falta de regulaciones y estándares de calidad iniciales.

Lynette (2016) en su artículo, afirmó que mantener la distancia entre estudiantes y docentes es un desafío en la educación a distancia, como es el caso de las pandemias. Por esta razón, la comunicación asincrónica no coincide en el tiempo, pero se recomienda mantener una comunicación sincrónica y asincrónica que admita el intercambio de información en tiempo real. Hay que recordar que la educación siempre implica cambios encaminados a crear personas capaces de funcionar en la sociedad. Estos cambios incluyen

tecnología integrada de una manera que facilita el aprendizaje interactivo. Los dispositivos móviles ahora están superando al uso de la computadora en emergencias de salud (Mangisch Moyano & Mangisch Spinelli, 2020).

Blake (2008), El aprendizaje a distancia en ambientes virtuales, no hay encuentros entre profesor y estudiantes en persona. Se benefician de plataformas tecnológicas como vista para archivar lecciones, proporcionar enlaces de interés, evaluar, hacer anuncios y comunicarse con los estudiantes de manera sincrónica y asincrónica.,

Picoli, Rami y Blake (2001), Desde el año 2000, los profesores de las universidades estadounidenses han sido relativamente abiertos, lo que permite que más participantes interactúen con otros participantes y accedan a una variedad de medios basados en tecnologías de la información. Señaló que desarrolló un curso remoto y un entorno de aprendizaje virtual. Del mismo modo, distinguen entre entornos de aprendizaje tradicionales definidos por las dimensiones de lugar, tiempo y espacio, y el aprendizaje virtual que extiende una dimensión a las otras tres. Las interacciones, tecnologías y controles se organizan de la siguiente manera:

El tiempo, Se puede definir de muchas formas diferentes, por lo que el tiempo se define como una medida de movimiento relacionada con lo que sucedió antes y lo que sucedió.

- **Conectividad**, Es la capacidad de un dispositivo para conectarse y comunicarse con otros dispositivos para intercambiar información y establecer una conexión directa basada en información digital.
- **Número de participantes**, El autor sostiene que la educación virtual depende de los participantes. Los participantes pueden alcanzar sus objetivos de aprendizaje dentro del tiempo disponible. Esto facilita la formación y el desarrollo, especialmente para los estudiantes que han trabajado y tienen participantes que no pueden dejar sus puestos de trabajo.

El lugar y espacio, está directamente vinculado a la dimensión del tiempo porque es el alumno virtual de formación el que configura su espacio y lugar de aprendizaje sin tener que desplazarse durante horas para llegar al lugar de formación. Proceso sincrónico o asincrónico. Por lo general, se utilizan muchas combinaciones de métodos y métodos para el aprendizaje.

- **Ambiente**, se puede definir como el espacio que rodea al hombre conformado por diversos elementos naturales o artificiales y de las interrelaciones.
- **Tiempo de participación**, es la intervención en la toma de decisiones respecto al manejo de su tiempo y de participación con los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de su propio interés.

Interactividad, Esto se critica con mayor frecuencia porque se considera una interrelación o interrelación profesor-alumno. La educación virtual no logra este objetivo. Sin embargo, la tecnología avanza día a día, lo que nos permite utilizar herramientas mucho más complejas.

- **Orientación**, Es un proceso sistemático que apoya a todos en sus procesos de formación personal y profesional, y promueve la madurez del estudiante y la toma de decisiones autónoma.
- **Apoyo**, se trata de mejorar la capacidad de afrontar situaciones estresantes. Reduce los efectos de la angustia emocional.
- **Respuesta oportuna**, es lo que se hace en tiempo oportuno y cuando sea necesario, tiene que ser apropiado, pertinente o necesario para cierto fin.
- **Personalización**, En pocas palabras, incluye sistemas, procesos y procedimientos que, basados en conocimientos previos, crean relaciones entre los dos individuos y crean actividades para adaptarse a preferencias y preferencias, y por tanto son más amplias.

Tecnología, Esto permite que los estudiantes se pierdan aspectos importantes de la presentación del profesor y puedan usar el curso tantas veces como sea necesario, ya que reside en una plataforma virtual en lugar

de un aula en vivo sin iniciar sesión. Lo que los maestros revelan a los estudiantes pierde esa información para siempre.

- **Material didáctico**, Puede ser todo tipo de dispositivo elaborado y construido para facilitar el desarrollo de educación y aprendizaje, es decir, para brindar la formación al tutor y el aprendizaje de los alumnos.
- **Calidad de tecnología**, Es la capacidad de diseñar, planificar, implementar, mantener, evaluar y mejorar los sistemas de garantía de medición y control de calidad de su organización.
- **Recursos de aprendizaje**, es el conjunto de procedimientos y estrategias que el estudiante debe poner en funcionamiento cuando se enfrenta con una tarea de aprendizaje.

Control Del Alumno, es muy necesario, ya que el alumno es su propio controlador, hace su propio horario, accede a los materiales de acuerdo con sus necesidades y en el orden que para él sea más fácil.

- **Orientación del tutor**, es el acompañamiento socioafectivo y cognitivo continuo y permanente que brinda el tutor a su estudiante, las acciones de orientación se realizan en un marco formativo y preventivo.
- **Flexibilidad**, los entornos de aprendizaje virtual están orientados a una variedad de actividades, estrategias, métodos, evaluaciones y herramientas utilizadas en el entorno virtual y los tutores necesitan planificar y estructurar el contenido.
- **Consultas virtuales**, le permite hablar en vivo a través de una aplicación móvil, se refiere a la ejecución de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio.

La teoría que sustenta teóricamente es el impacto de la tecnología, según George Siemens, es una teoría del aprendizaje en la era digital, basada en un análisis de los límites del comportamiento, el cognitivismo y el constructivismo. Existe una teoría de la conectividad para explicar lo que ahora estamos viviendo, comunicándonos y aprendiendo. Es una integración de principios explorados por teorías del caos, redes neuronales, complejidad y autoorganización. La atención se

centra en incluir la tecnología como parte de la distribución de conciencia y conocimiento.

Según el autor, el papel del docente en esta teoría del aprendizaje es seleccionar una fuente confiable y luego orientar al alumno a "seleccionar" la información más importante, es decir, analizar la distinción entre la información importante y trivial. Los roles de los estudiantes, por otro lado, se centran en adquirir la capacidad de elegir entre muchas formas y medios de comunicación. Por tanto, el punto de partida del conexionismo es el individuo, en este caso el alumno. En esta teoría, además de la ayuda de los libros de texto, puede buscar información en línea, compartir información entre sí, hacer preguntas, encontrar soluciones y participar en foros de manera activa.

Por tanto, la aplicación de esta teoría como modelo educativo ayuda a los estudiantes a desarrollar todas sus habilidades técnicas y, por tanto, les ayuda a acostumbrarse a utilizar las redes sociales como herramienta para compartir sus talentos. Sin embargo, los críticos argumentan que la teoría asociativa no es una teoría del aprendizaje, sino un punto de vista pedagógico.

Con o sin la visión conectivista, la unión de la tecnología en la educación presenta un gran obstáculo que debe abordarse. Es la falta de capacitación en tecnologías y prácticas educativas tradicionales por parte de maestros, estudiantes y gobiernos. El conectivismo es una alternativa que vale la pena explorar en el aula de manera equilibrada que no viola la educación formal y no altera la base metodológica de cada uno de nosotros.

Consideremos también la teoría de la industrialización. Para muchos expertos, la teoría de Peters se considera la más elaborada y completa para explicar la educación abierta y a distancia como un fenómeno histórico de la educación social. Este modo de educación se entiende como producto de la era industrial como resultado del desarrollo y progreso tecnológico. Las innovaciones y la proliferación de canales y medios han creado nuevos recursos y alternativas para llevar la educación a la residencia de quienes buscan servicios educativos, pero al mismo tiempo cambiaron la organización de las instituciones educativas.

Desde la teoría de la industrialización, el aprendizaje abierto y a distancia se considera organizaciones sistemáticas en las que cada componente tiene una función específica en su conjunto. Se han observado implementaciones de este enfoque en instituciones de educación abierta y a distancia establecidas como universidades autónomas e independientes con centros gubernamentales responsables de planificar, seleccionar y organizar el contenido educativo. Desarrollar todo tipo de material didáctico. Establecer procedimientos y criterios de evaluación, desarrollar exámenes y expedir diplomas. Empaquete el material y distribúyalo a oficinas cercanas o centros relacionados en otras partes del país.

III. METODOLOGÍA

Es un entorno de investigación utilizando tipos de investigación, métodos y técnicas relacionados con el diseño.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de trabajo se determinó mediante un enfoque de correlación cuantitativa utilizando un enfoque de diseño no experimental. Esto se debe a que las variables no se manipulan y solo se observa la realidad. Además, el diseño es transversal para medir solo variables de interés individual y confirmar la primera hipótesis generada. Los diagramas de actividad de la encuesta corresponden a:

Dónde:

M = Corresponde a la muestra de estudio

X = Variable 1 (liderazgo directivo)

Y = Variable 2 (educación a distancia)

r = Es la posible RELACIÓN entre X e Y

3.2 Variable y operacionalización

Las variables tienen la propiedad de manifestar diferentes valores al aplicarlo dentro de un grupo de personas.

Variable 1: Liderazgo directivo: según Leithwood (2009) El liderazgo vive en los tratos sociales y sirve en los propósitos de la sociedad. Incluso si el líder es un individuo, el liderazgo tiene sus raíces en las relaciones sociales y organizacionales, cuyo propósito es hacer algo por el grupo.

Variable 2: Educación a distancia: Blake (2008) El aprendizaje a distancia en ambientes virtuales, no hay encuentros entre profesor y estudiantes en persona. Se benefician de plataformas tecnológicas como vista para archivar lecciones, proporcionar enlaces de interés, evaluar, hacer anuncios y comunicarse con los estudiantes de manera sincrónica y asincrónica.,

Variable 1: Liderazgo directivo: Se operacionalizará a través de 4 dimensiones presentes en un cuestionario de 23 preguntas que serán aplicados a los docentes de la I.E.I. N.º 525, para que valoren desde su percepción el estilo de liderazgo directivo.

Variable 2: Educación a distancia: Se desarrollará aplicando al personal docente de la I.E.I. N.º 525 un cuestionario donde se evidenciaron 5 dimensiones con un total de 28 interrogantes, y de igual manera evalúen desde su percepción la educación a distancia.

Se expone para el liderazgo directivo las dimensiones de: establecer rumbos, desarrolla a las personas, rediseña la organización y gestiona la enseñanza y aprendizaje; del mismo modo la educación a distancia considera dimensiones como: tiempo, lugar y espacio, interacción, tecnología y control del alumno. Asimismo, por cada dimensión, se presentan indicadores que sirven de referentes para la elaboración de los cuestionarios.

3.3 Población, muestra y muestreo

Una diferencia de una población general y de una muestra, muchos autores han adoptado una nueva denominación; por el de universo finito, infinito e hipotético, según sea el caso.

Población

En este estudio la población estuvo comprendida por 35 docentes. La muestra es el total de actores pertenecientes a una población o universo, para tal caso la población fue asumida al 100% por ser un grupo pequeño.

Muestra

La muestra fue semejante a la población, esto quiere decir, 35 unidades muestrales conformados por 35 docentes que laboran en la I.E.I 525 “Reyna del Carmen”, del distrito de V.M.T.

Muestreo

La técnica estadística fue no probalístico, porque las unidades muestrales no serán seleccionadas al azar, esto quiere decir, por el tipo de investigación las unidades muestrales fueron definidas antes de iniciar el estudio en una institución educativa.

Unidad de análisis.

Los integrantes que participaron en el proceso de datos son docentes que laboran en los turnos de mañana y tarde en la institución educativa de V.M.T, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el propósito del trabajo se utilizó un censo, es decir, los integrantes de la población fueron los mismos que se utilizaron como integrantes de la muestra. Esta técnica se justifica por la coyuntura que hoy en día estamos viviendo por la pandemia que hace dificultoso tener información de más unidades muestrales.

Se aplicó dos instrumentos, el cual consiste en preguntas cerradas o abiertas. El cuestionario de liderazgo directivo presenta 4 dimensiones con 23 ítems, para el caso de la educación a distancia se presentan 5 dimensiones con 28 ítems, los cuestionarios cumplirán condiciones de validez y confiabilidad. La validez será por contenido y constructo, la confiabilidad mediante los coeficientes alfa de Cronbach y Omega.

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario liderazgo directivo.

Ficha Técnica
Autor: Elizabeth Felicitas Huaman Castillo
Nombre del Instrumento: Liderazgo directivo
Forma de empleo: A través de Google Forms
Encuestados: 35 docentes de una institución educativa de Villa María del triunfo
Duración de la encuesta: 1 semana
Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión sobre el liderazgo educativo en su institución educativa
Utilidad Diagnóstica: opinión del liderazgo directivo para aplicación de estrategias.
Cantidad de Ítems: 23
Puntuación: Escala ordinal: Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
Método de Aplicación: Se programo un censo de 23 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el enlace por las redes sociales WhatsApp y Facebook al personal de la institución educación 525, para luego ser llenado por cada uno de ellos.

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario Educación a distancia.

Ficha Técnica
Autor: Elizabeth Felicitas Huaman Castillo
Nombre del Instrumento: Educación a distancia
Forma de empleo: A través de Google Forms
Encuestados: 35 docentes de una institución educativa de Villa María del triunfo
Duración de la encuesta: 1 semana
Objetivo del Instrumento empleado: Medir la opinión sobre Educación a distancia
Utilidad Diagnóstica: opinión sobre educación a distancia
Cantidad de Ítems: 28
Puntuación: Escala ordinal: Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
Método de Aplicación: Se programo un censo de 28 ítems utilizando el software Formulario en Google para tomar la encuesta vía online. Se envía el enlace por las redes sociales WhatsApp y Facebook al personal de la institución educación 525, para luego ser llenado por cada uno de ellos.

Validez y confiabilidad de instrumentos

Los cuestionarios, “Liderazgo directivo” y “Educación a distancia”, estuvieron conformados por 4 y 5 dimensiones, mostrados en ANEXOS 3 y ANEXO 4 respectivamente.

Confiabilidad de los instrumentos

Se refiere a la confianza de un instrumento y el procedimiento de medición se refiere a la capacidad de aplicar el mismo resultado a objetos del mismo grupo más de una vez en las mismas condiciones. Cada cuestionario utilizó una escala de Likert con categorías de: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).

En cada cuestionario se realizó consistencia interna evidenciada por el estadístico alfa de Cronbach que encontró:

Para 23 indicadores de la variable Liderazgo directivo (LD), 98% de confianza.

Para 10 indicadores del constructo “Establecer rumbos” encontró, 96 % de confianza.

Para 5 indicadores del constructo “Desarrolla a las personas” encontró, 91 % de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “Rediseña a la organización” encontró, 89 % de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “Gestiona la enseñanza y aprendizaje” encontró, 93 % de confianza.

La consistencia interna de la variable Educación a distancia (EaD) y sus indicadores, ítems o variables latentes, se obtuvieron mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Para 28 indicadores de la variable Educación a distancia (EaD), 93% de confianza.

Para 8 indicadores del constructo “Tiempo” encontró, 92 % de confianza.

Para 8 indicadores del constructo “Lugar y espacio” encontró, 87 % de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “Interacción” encontró, 84 % de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “Tecnología” encontró, 79 % de confianza.

Para 4 indicadores del constructo “Control del alumno” encontró, 79 % de confianza.

Del análisis de los indicadores por factor y variables, se deduce que, la confiabilidad de las variables de Liderazgo directivo (LD) y Educación a distancia (EaD), fueron “muy alto”, es decir, superiores al “0,8 - 1 >”, entre otros, “nivel alto”, superiores a 80 %, evidenciando instrumentos confiables.

Validez de constructo

Esta estructura se estableció con cada variable del instrumento, evaluando el grado de correspondencia entre la teoría y la comprensión real del entrevistado, conformada por dimensiones e indicadores, y finalmente reconstruida en una estructura de variables separables coeficientes.

Para ello, se necesita convergencia entre los indicadores a través del análisis factorial exploratorio – AFE y su conveniente evaluación mediante el análisis factorial confirmatorio – AFC.

Análisis factorial exploratorio – AFE

Es una técnica estadística que explora dimensiones fundamentales por reducción y asociación. Se utilizan para determinar su estructura interna y la idoneidad de los equipos.

En la investigación se indagaron respuesta de 35 unidades muestrales. Las variables “Liderazgo directivo y Educación a distancia” Según el análisis de los teóricos principales, estuvieron conformados por 53 ítems, la primera variable se dividió en 4 dimensiones y la segunda variable en 5 dimensiones.

Para las dos variables, se aplicó como método de extracción “mínimos cuadrados no ponderado”, con rotación “Varimax” y “normalización de Kaiser”, porque las dimensiones de las variables “LD” y “EaD” estaban correlacionadas y cargas factoriales mayores a 0.30. Se tuvo como respuesta en la primera variable un buen ajuste $KMO=.857$, $X^2 = 877,174$ y $gl=276$ y $sig.=.000$ y en la segunda variable se obtuvo un ajuste de $KMO=.556$, $X^2=822,721$ y $gl=378$ y $sig. = .000$

Análisis factorial confirmatorio – AFC

Es una técnica en estadística que establece la cantidad de factores obtenidos en correspondencia con su cargas y similitudes, relacionada con la teoría investigada previamente acerca de los datos. Para ello se usó el Amos 24.

La validez del constructo, se realizó con AFE confirmado con AFC descrito a continuación:

Tabla 3

Medidas de Ajuste Encontradas por Aplicación del AFC

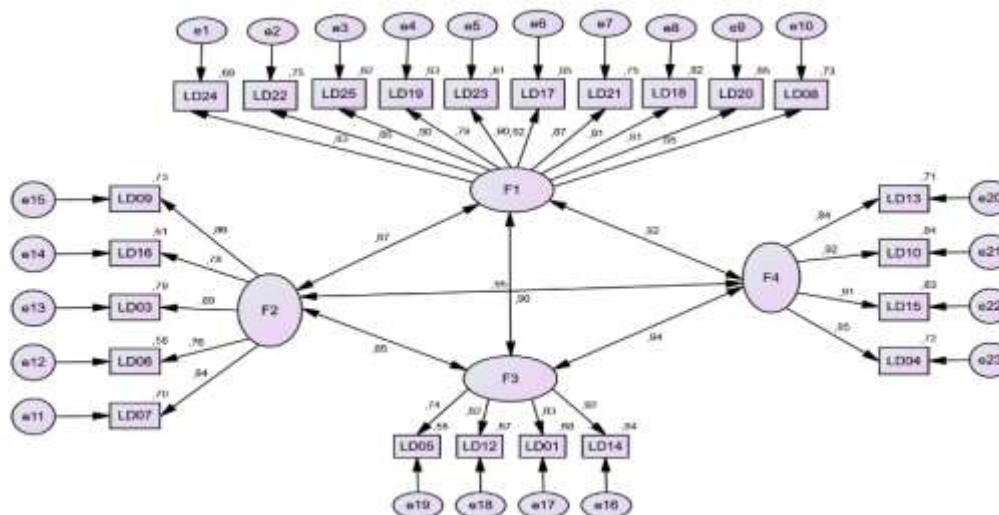
Variables	Ajuste absoluto	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
	RMR	GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Liderazgo directivo	.034	.995	.994	.995	.885	.881
Educación a distancia	.079	.936	.924	.920	.899	.827

Nota. Esta tabla evidencia un buen ajuste teórico - empírico de LD y EaD.

En la tabla 3, se mostraron los índices obtenidos mediante correlaciones y los diferentes tipos de ajuste que evidenciaron un ajuste de los modelos con la teoría de soporte que definieron variables y constructos, mostrados en la figura 1 y 2:

Figura 1:

Medida de Validez de los Constructos de Liderazgo Directivo – LD



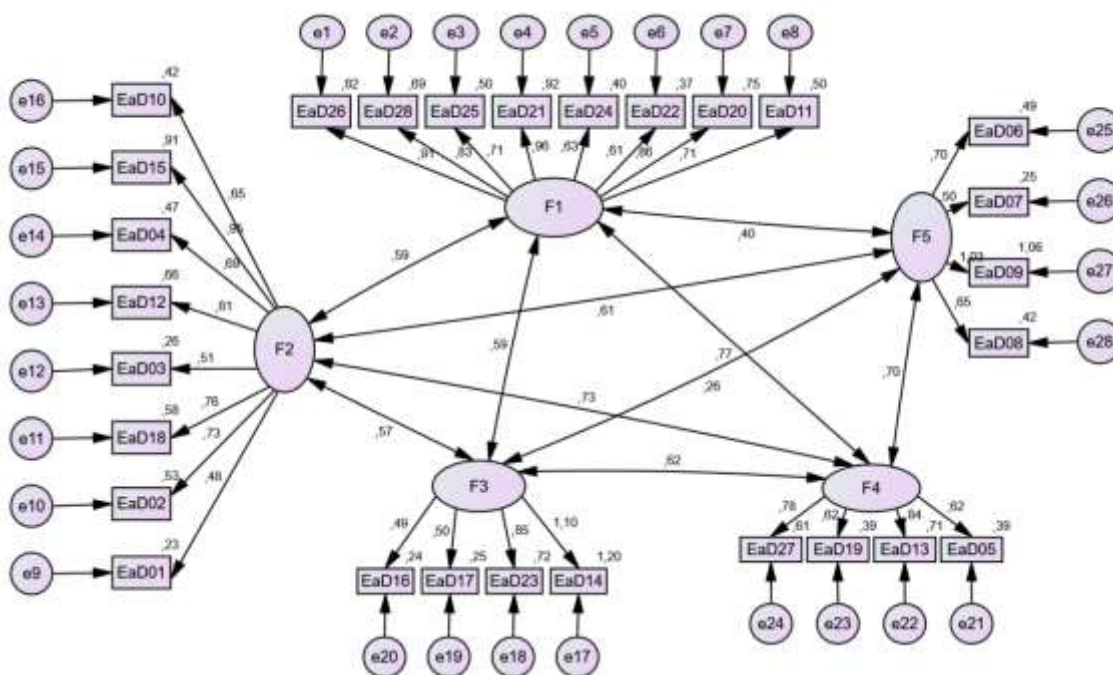
Nota. El grafico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observables del LD.

En la Figura 1 se observan los 4 factores de liderazgo directivo. Factor (1) por 10 indicadores o variables observadas, con parámetros como, cargas factoriales y error, con promedio de 0.86 y 0.75 respectivamente. Factor (2), 5 indicadores, 0.82 y 0.68. factor (3), 4 indicadores, 0.82 y 0.68. Factor (4), 4 indicadores, 0.88 y 0.77.

La correlación fue de ítem total encontrando en: Factor (1) con Factor (2) 0.87, Factor (3) 0.95, Factor (4) 0.92; Factor (2) con Factor (1) 0.87, Factor (3) 0.85, Factor (4) 0.90; factor (3) con Factor (1) 0.95, Factor (2) 0.85, Factor (4) 0.94; Factor (4) con Factor (1) 0.92, Factor (2) 0.90, Factor (3) 0.94.

Figura 2:

Medida de Validez de los Constructos de Educación a Distancia – EaD



Nota. El gráfico representa la medida de las variables latentes con sus indicadores y variables no observadas de EaD.

En la Figura 2 se observan los 5 factores de EaD. Factor (1), conformada por 8 indicadores, cargas factoriales y error, con promedio de 0.77 y 0.61 respectivamente. Factor (2), 8 indicadores, 0.60 y 0.50. Factor (3), 4 indicadores, 0.73 y 0.60. Factor (4), 4 indicadores, 0.71 y 0.52. Factor (5), 4 indicadores, 0.72 y 0.55.

La correlación fue de ítem total, encontrando en: factor (1) con Factor (2) 0.59, Factor (3) 0.59, Factor (4) 0.77, Factor (5), 0.40; Factor (2) con factor (1) 0.59, factor (3) 0.57, factor (4) 0.73, factor (5), 0.59; factor (3) con factor (1), 0.59, factor (2) 0.57, factor (4) 0.62, factor (5) 0.77; factor (4) con factor (1) 0.77, factor (2) 0.73, factor (3) 0.62, factor (5), 0.70; factor (5) con factor (1) 0.40, factor (2) 0.59, factor (3) 0.77, factor (4) 0.70.

3.5 Procedimientos

Primero, se desarrolló la herramienta con soporte teórico y se determinó la validez del contenido. Con las recomendaciones se realizaron pruebas piloto en seis unidades de muestreo con el permiso del lector de red para evaluar la comprensión de los dispositivos modificados utilizados para la recopilación de datos.

Se utilizó el SPSS 26 con la validez y confiabilidad de la estructura de datos resultante. Con los datos disponibles, se identificaron factores para cada herramienta y se utilizó análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Debido a las limitadas condiciones sociales, necesitamos utilizar Formularios de Google para recopilar información.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó la técnica de estadísticas descriptiva e inferencial, esta última aplicando la prueba: Rho de Spearman, corroborado con un modelo de ecuaciones estructurales.

3.7 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas consideradas en este estudio fueron:

Principio de Verdad: Se refiere a los criterios utilizados para referirse al material bibliográfico y los diversos documentos utilizados para ampliar las variables investigadas.

Principio de autonomía: los investigadores son libres de participar en el desarrollo del módulo a discreción del investigador.

Principio de interés: Los estudios realizados en la institución educativa N.º 525 tienen la ventaja de proporcionar un vínculo existente entre la capacidad de liderazgo

y el aprendizaje a distancia. Además, los resultados finales se compartirán con las organizaciones para su análisis sobre el estilo de liderazgo que prevalece en la forma de trabajar de los empleados.

Principio de maleficencia: la investigación utiliza información obtenida sin la intención de dañar o comprometer el trabajo del equipo de investigación.

Principios de Justicia: Lograr la confiabilidad de los datos obtenidos de manera virtual, ya que no es posible acceder a una organización vacía debido al aislamiento social y restricciones del COVID-19. Ante esto, pedirá la ayuda de las personas con las que trabaja.

IV. RESULTADOS

Antes de realizar la estadística descriptiva se hizo la prueba de fiabilidad de ambos instrumentos y se realizó la matriz de factor rotado para ambas variables para poder reformular el cuestionario antes de analizar los resultados obtenidos al evaluar a los docentes en relación al liderazgo directivo y educación a distancia. Este último considero dos modelos, correlacional y ecuaciones estructurales.

4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

4.1.1 Variable 1: LIDERAZGO DIRECTIVO - LD

Tabla 4

Estadística Variable 1 Liderazgo Directivo y Factores

		Estadísticos				
		LIDERAZGO0123	LD0110	LD1115	LD1619	LD2023
N	Válido	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		86,57	36,57	19,63	15,37	15,00
Mediana		92,00	38,00	20,00	16,00	15,00
Moda		92 ^a	31	20	16	16
Desv. Desviación		16,332	7,972	3,353	2,669	3,290
Asimetría		-,325	-,552	,090	-,247	-,604
Error estándar de asimetría		,398	,398	,398	,398	,398
Curtosis		,185	,640	-,977	,555	1,294
Error estándar de curtosis		,778	,778	,778	,778	,778
Mínimo		42	13	14	8	5
Máximo		115	50	25	20	20
Percentiles	25	74,00	31,00	17,00	14,00	13,00
	50	92,00	38,00	20,00	16,00	15,00
	75	97,00	43,00	22,00	17,00	17,00

Nota: Se presenta información de la tabla estadística de la variable y sus factores.

Figura 3

Histograma Liderazgo Directivo

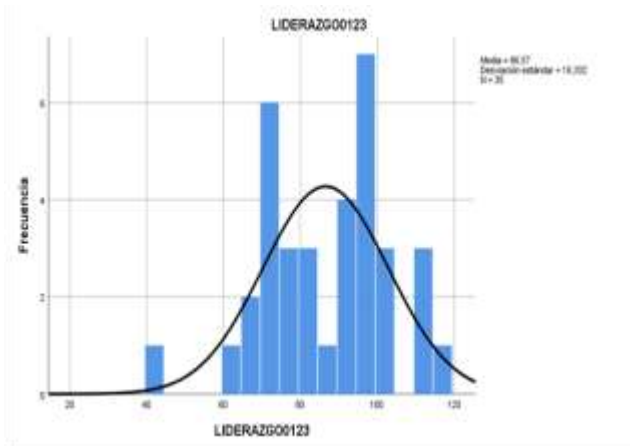


Figura 4

Histograma del Factor 01

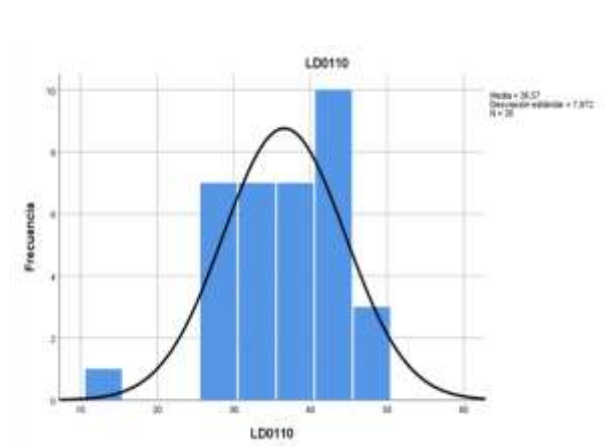


Figura 5

Histograma Factor 02

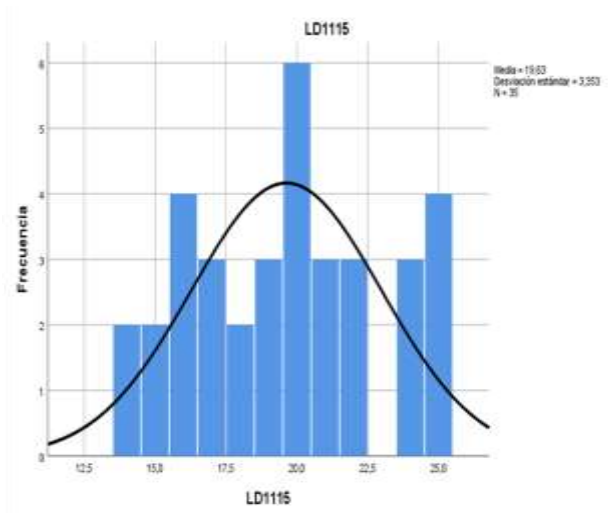


Figura 6

Histograma Factor 03

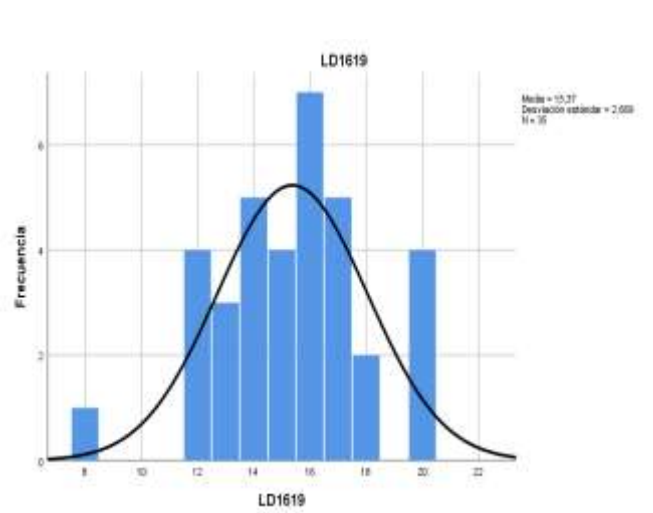
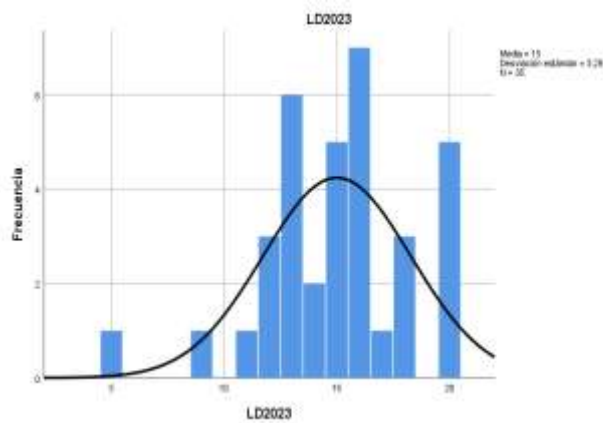


Figura 7

Histograma de factor 4



En la Tabla 4, se mostró que, los datos de la variable “Liderazgo directivo” estuvieron agrupados en el rango de [70.238 - 102.902] con una moda de 92 que equivale a un 8.6% de la frecuencia, con asimetría negativa y curtosis positiva, figura 03. Asimismo, se refleja que los datos presentan valores atípicos más extremos que una distribución normal. Ello se demuestra en sus factores: Establecer Rumbos, desarrolla a las personas, rediseña la organización y gestiona la Enseñanza aprendizaje en las figuras 4 – 7.

4.1.2. Variable 2: Educación A Distancia

Tabla 5

Estadístico Educación a Distancia y Factores

		Estadísticos					
		EDUCACI ON0128	EaD0 108	EaD0 916	EaD1 720	EaD2 124	EaD25 28
N	Válido	35	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		118,69	34,54	34,51	16,83	16,74	16,06
Mediana		123,00	35,00	36,00	17,00	17,00	16,00
Moda		129	39 ^a	31	19	15 ^a	13
Desv. Desviación		14,554	5,918	4,598	3,139	2,605	2,578
Asimetría		-1,207	-2,103	-,796	-1,478	-1,141	,195
Error estándar de asimetría		,398	,398	,398	,398	,398	,398
Curtosis		2,376	5,334	,056	2,023	1,677	-1,219
Error estándar de curtosis		,778	,778	,778	,778	,778	,778
Mínimo		69	15	23	8	9	12
Máximo		140	40	40	20	20	20
	25	108,00	32,00	31,00	16,00	15,00	13,00

Percentil	50	123,00	35,00	36,00	17,00	17,00	16,00
es	75	129,00	39,00	39,00	19,00	19,00	18,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Nota: Se presenta información de la tabla estadística de la variable y sus factores.

Figura 8

Histograma de Educación a Distancia

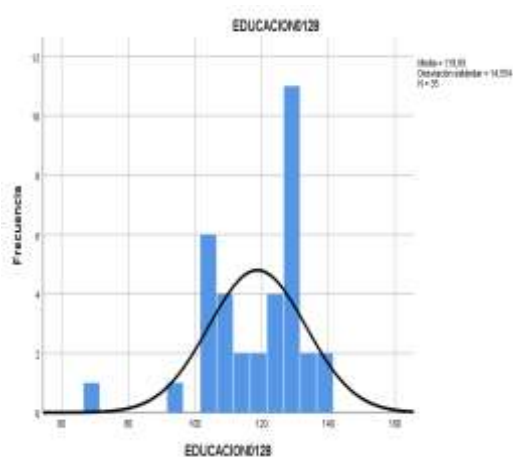


Figura 10

Histograma factor 02

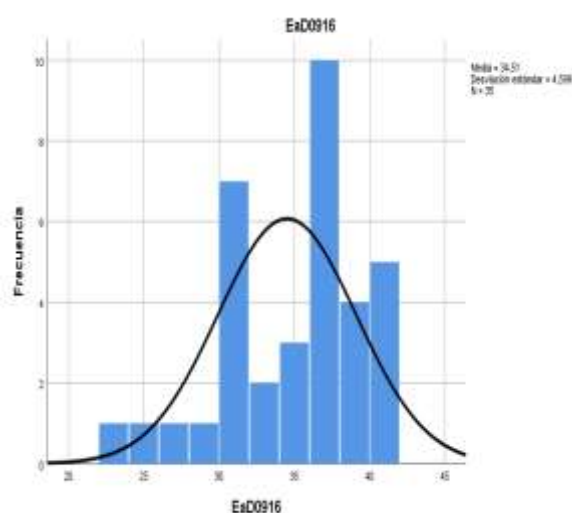


Figura 12

Histograma factor 04

Figura 9

Histograma Factor 01

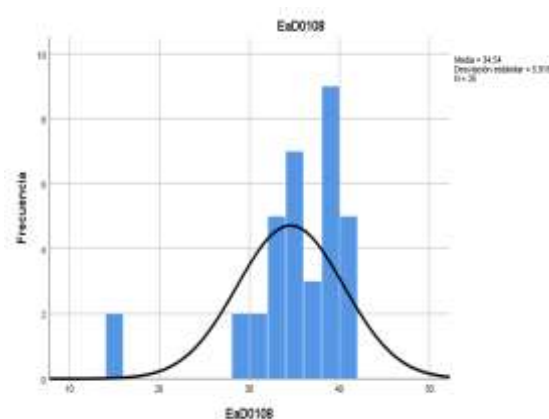


Figura 11

Histograma factor 03

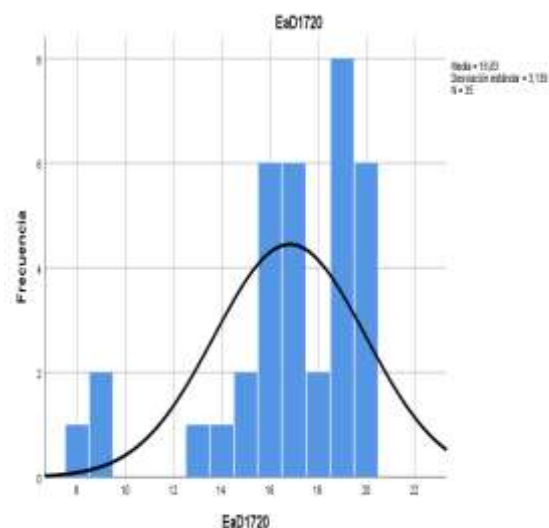
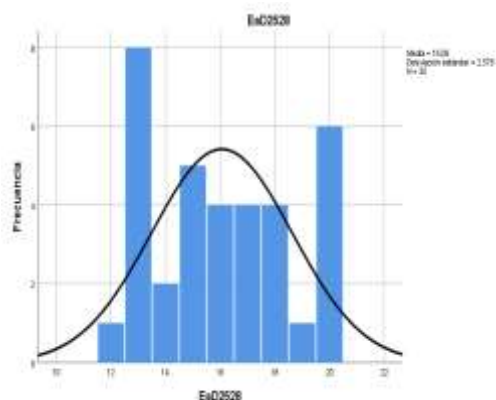
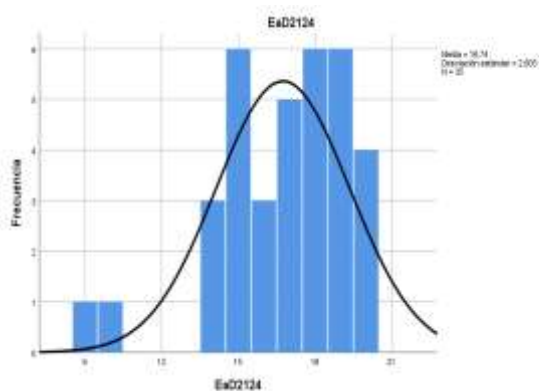


Figura 13

Histograma factor 05



En la Tabla 5, se mostró que, los datos de la variable “Educación a distancia” estuvieron agrupados en el rango de [104.136 – 133.244] con una moda de 129 que equivale a un 8,6% de frecuencia, con asimetría negativa y curtosis positiva, figura 08. Asimismo, se refleja que los datos presentan valores atípicos más extremos que una distribución normal. Ello se demuestra en sus factores: Tiempo, lugar-espacio, interacción, tecnología y control del alumno en las figuras 9 – 13.

4.2. EVIDENCIA DE LAS HIPÓTESIS

4.2.1 Interacción de variables: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EDUCACION A DISTANCIA

Tabla 6

Intersección de las Variables LD - EaD

Tabla cruzada LIDERAZGO DIRECTIVO * EDUCACION A DISTANCIA					
		EDUCACION A DISTANCIA		Total	
		Regular (66 - 103)	Bueno (28 - 65)		
LIDERAZGO DIRECTIVO	Malo (85 - 115)	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
	Regular (54 - 84)	Recuento	3	12	15
		% del total	8,6%	34,3%	42,9%
		Recuento	1	18	19

	Bueno (23 - 53)	% del total	2,9%	51,4%	54,3%
Total		Recuento	4	31	35
		% del total	11,4%	88,6%	100,0%

Nota: tablas cruzadas de las variables LD y EaD.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,931a	2	,381
Razón de verosimilitud	2,029	2	,363
Asociación lineal por lineal	,998	1	,318
N de casos válidos	35		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

En la tabla 5, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre la variable 1 liderazgo directivo con educación a distancia, es decir, un liderazgo directivo bueno genera una buena educación a distancia.

Asimismo, dicha asociación entre variables es de nivel débil estadísticamente no significativa, evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.381 en significación asintótica bilateral.

Tabla 7*Intersección Factor 1 Establecer Rumbos - Educación a Distancia*

			kEDUCACION0128		Total
			Regular (66 - 103)	Bueno (28 - 65)	
kLD0110	Malo (38 - 51)	Recuento	1	18	19
		% del total	2,9%	51,4%	54,3%
	Regular (24 - 37)	Recuento	3	12	15
		% del total	8,6%	34,3%	42,9%
	Bueno (10 - 23)	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento		4	31	35
	% del total		11,4%	88,6%	100,0%

Nota: Tabla cruzada del factor 01 “Establece rumbos” de la V1 LD con la V2 EaD.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,931 ^a	2	,381
Razón de verosimilitud	2,029	2	,363
Asociación lineal por lineal	,998	1	,318
N de casos válidos	35		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

En la tabla 7, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Establecer Rumbos” de la variable 1 liderazgo directivo con la variable 2 “educación a distancia”, es decir, una mala forma de establecer rumbos no va a generar una buena educación a distancia.

Asimismo, dicha asociación entre variables es de nivel débil estadísticamente no significativa, evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.381 en significación asintótica bilateral.

Tabla 8

Intersección Factor 2 Desarrolla a las Personas - Educación a Distancia

Tabla cruzada					
			kEDUCACION0128		Total
			Regular (66 - 103)	Bueno (28 - 65)	
kLD1115	Malo (19 - 25)	Recuento	2	20	22
		% del total	5,7%	57,1%	62,9%
	Regular (12 - 18)	Recuento	2	11	13
		% del total	5,7%	31,4%	37,1%
Total		Recuento	4	31	35
		% del total	11,4%	88,6%	100,0%

Nota: Tabla cruzada del factor 02 “Desarrolla a las personas” de la V1 LD con la V2 EaD.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Val or	df	Significaci ón asintótica (bilateral)	Significaci ón exacta (bilateral)	Significaci ón exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,320 ^a	1	,572		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	,987		

Razón de verosimilitud	,310	1	,577
Prueba exacta de Fisher			,618 ,478
Asociación lineal por lineal	,311	1	,577
N de casos válidos	35		

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,49.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

En la tabla 8, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Desarrolla a las personas” de la variable 1 liderazgo directivo con la variable 2 “educación a distancia”, es decir, una mala forma de desarrollar a la persona no va a generar una buena educación a distancia.

Asimismo, dicha asociación entre variables es de nivel media estadísticamente no significativa, evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.572 en significación asintótica bilateral.

Tabla 9

Intersección Factor 3 Rediseña la Organización - Educación a Distancia

Tabla cruzada					
			kEDUCACION0128		Total
			Regular (66 - 103)	Bueno (28 - 65)	
kLD1619	Malo (16 - 21)	Recuento	1	17	18
		% del total	2,9%	48,6%	51,4%
	Regular (10 - 15)	Recuento	3	13	16
		% del total	8,6%	37,1%	45,7%
	Bueno (4 - 9)	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento		4	31	35
	% del total		11,4%	88,6%	100,0%

Nota: Tabla cruzada del factor 03 “Rediseña la organización” de la V1 LD con la V2 EaD.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,590 ^a	2	,452
Razón de verosimilitud	1,710	2	,425
Asociación lineal por lineal	,794	1	,373
N de casos válidos	35		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

En la tabla 9, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Rediseña la organización” de la variable 1 liderazgo directivo con la variable 2 “educación a distancia”, es decir, una mala forma de rediseñar la organización no va a generar una buena educación a distancia.

Asimismo, dicha asociación entre variables es de nivel media estadísticamente no significativa, evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.452 en significación asintótica bilateral.

Tabla 10

Intersección Factor 4 Gestionar la enseñanza y aprendizaje - Educación a Distancia

		Tabla cruzada			
		kEDUCACION0128		Total	
		Regular (66 - 103)	Bueno (28 - 65)		
kLD2023	Malo (16 - 21)	Recuento	0	16	16
		% del total	0,0%	45,7%	45,7%
	Regular (10 - 15)	Recuento	4	13	17
		% del total	11,4%	37,1%	48,6%
	Bueno (4 - 9)	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	5,7%	5,7%
Total		Recuento	4	31	35
		% del total	11,4%	88,6%	100,0%

Nota: Tabla cruzada del factor 04 “Gestiona la enseñanza y aprendizaje” de la V1 LD con la V2 EaD.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,782 ^a	2	,092
Razón de verosimilitud	6,327	2	,042
Asociación lineal por lineal	1,981	1	,159
N de casos válidos	35		

a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

En la tabla 9, se evidencia que existe una asociación directa y positiva entre el factor “Gestiona la enseñanza y aprendizaje” de la variable 1 liderazgo directivo con la variable 2 “educación a distancia”, es decir, una regular forma de gestionar la enseñanza aprendizaje va a generar una buena educación a distancia.

Asimismo, dicha asociación entre variables es de nivel bajo estadísticamente no significativa, evidenciada por la prueba de Chi cuadrada de Pearson con coeficiente de 0.092 en significación asintótica bilateral.

Contrastación y prueba de hipótesis:

Hipótesis principal:

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021.

Ho: El Liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Tabla 11*Correlación entre la variable Liderazgo directivo - LD y Educación a distancia - EaD*

		Correlaciones	
		LIDERAZGO01	EDUCACION01
		23	28
Rho de Spearman	LIDERAZGO0123	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,223
		N	,198
	EDUCACION0128	Coeficiente de correlación	,223
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,198
			35
			35

En la tabla 11, se muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,223 entre las variables “Liderazgo directivo” y “Educación a distancia”. Asimismo, que la significancia bilateral es igual a 0,198 el cual es mayor al 0,05. Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre las variables Liderazgo directivo y Educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ha: Establecer rumbos se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Ho: Establecer rumbos no se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.

Tabla 12

Correlación entre la variable Liderazgo Directivo Factor 01- LD y Educación a Distancia.

Correlaciones			EDUCACION	
			0128	LD0110
Rho de Spearman	EDUCACION012	Coeficiente de correlación	1,000	,205
	8	Sig. (bilateral)	.	,237
		N	35	35
	LD0110	Coeficiente de correlación	,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,237	.
		N	35	35

En la tabla 12, se muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,205 entre el factor 1 “Establecer Rumbos” de la variable 1 “Liderazgo directivo” y la variable 2 “Educación a distancia”. Asimismo, que la significancia bilateral es igual a 0,237, el cual es mayor a 0,05. Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre establecer rumbos y educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Desarrollar a las personas se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021

Ho: Desarrollar a las personas no se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021

Tabla 13*Correlación entre la variable Liderazgo directivo Factor 02 - Educación a Distancia*

Correlaciones			EDUCACION	
			0128	LD1115
Rho de Spearman	EDUCACION0128	Coeficiente de correlación	1,000	,229
		Sig. (bilateral)	.	,187
		N	35	35
	LD1115	Coeficiente de correlación	,229	1,000
		Sig. (bilateral)	,187	.
		N	35	35

En la tabla 13, se muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,229 entre el factor 2 “Desarrolla a las personas” de la variable 1 “Liderazgo directivo” y la variable 2 “Educación a distancia”. Asimismo, que la significancia bilateral es igual a 0,187 el cual es mayor a 0,05. Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre desarrolla a las personas y educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ha: Rediseña la organización se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021.

Ho: Rediseña la organización no se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021.

Tabla 14*Correlación entre la variable Liderazgo directivo factor 03 - Educación a Distancia*

		Correlaciones		
			EDUCACION0128	LD1619
Rho de Spearman	EDUCACION0128	Coefficiente de correlación	1,000	,051
		Sig. (bilateral)	.	,772
		N	35	35
	LD1619	Coefficiente de correlación	,051	1,000
		Sig. (bilateral)	,772	.
		N	35	35

En la tabla 14, se muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,051 entre el factor 3 “Rediseña la organización” de la variable 1 “Liderazgo directivo” y la variable 2 “Educación a distancia”. Asimismo, que la significancia bilateral es igual a 0,772. el cual es mayor a 0,05. Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre desarrolla a las personas y educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Ha: Gestiona la enseñanza y aprendizaje se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021.

Ho: Gestiona la enseñanza y aprendizaje no se relaciona significativamente con educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo, 2021.

Tabla 15

Correlación entre la variable Liderazgo directivo Factor 04 - Educación a Distancia.

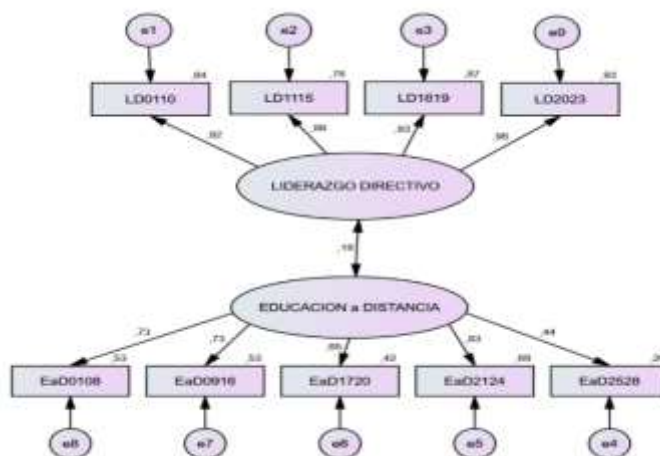
Correlaciones			EDUCACION0128	LD2023
Rho de Spearman	EDUCACION0128	Coefficiente de correlación	1,000	,319
		Sig. (bilateral)	.	,062
		N	35	35
	LD2023	Coefficiente de correlación	,319	1,000
		Sig. (bilateral)	,062	.
		N	35	35

En la tabla 15, se muestra el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de 0,319 entre el factor 4 “Gestiona la enseñanza y aprendizaje” de la variable 1 “Liderazgo directivo” y la variable 2 “Educación a distancia”. Asimismo, que la significancia bilateral es igual a 0,62. el cual es mayor a 0,05 Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel baja de intensidad no significativa entre gestiona la enseñanza aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula.

Modelo de ecuación estructural

Figura1

Modelo de ecuación estructural



En la Figura 14 se definió la confirmación de la hipótesis general, es decir, que existe relación significativa entre la variable 1 “liderazgo directivo” y “educación a distancia” en un 91%. El modelo evidenció robustez en sus factores y error con promedios de 85% y 92% en la variable 1 y con promedio 68% y 47% en la variable 2. Podemos mencionar también que la correlación encontrada entre las variables según este modelo es de 0.18.

Tabla 16

Medidas de ajuste encontradas por aplicación del AFC en las variables LD-EaD

Variables	Ajuste absoluto	Ajuste incremental			Ajuste de Parsimonia	
	RMR	GFI	AGFI	NFI	PRATIO	PNFI
Liderazgo directivo,	1.204	.987	.978	.969	.722	.700
Educación a distancia						

Nota: esta tabla evidencia un buen ajuste de la relación entre las variables LD y EaD

En la Tabla 16, utiliza la extracción de máxima verosimilitud para determinar un ajuste absoluto RMR estandarizado de 1.204, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI con una medida del 98% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 70%, definiendo un modelo robusto que confirma la hipótesis principal.

V. DISCUSIÓN

En razón a la información encontrada en los resultados, la hipótesis general es rechazada, señalándose que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María Triunfo.

En la investigación, se planteó como objetivo general, determinar la relación que existía entre el Liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, evaluando a 35 docentes de una IE.

Para evidenciar las hipótesis, se utilizó (a) las pruebas de correlación de Rho de Spearman, (b) modelo de ecuaciones estructurales. En la prueba (a), el estadístico de liderazgo directivo y Educación a distancia encontró el coeficiente baja de correlación del 22%. El estadístico, no fue significativo demostrado por el coeficiente de significación bilateral de 0,198. La prueba (b), corroboró el resultado con ajustes: absolutos RMR estandarizado de 1.204, ajuste incremental GFI, AGFI, NFI en promedio 98% y ajuste de parsimonia PRATIO y PNFI en promedio 70%, de la Tabla 16.

Resultados similares se explican en el estudio de Laines Ochoa (2021), quien mostró un nivel de significancia de 0,872 en el análisis de Spearman. Esto significa que existe una correlación positiva muy débil. Entonces, podemos concluir que existe una correlación, pero ¿no es importante entre el liderazgo ejecutivo y las variables remotas? Asimismo, Sánchez Lujan (2020) encuentra que el desempeño docente se encuentra en la línea de base, con un valor rho de 0.589 y un promedio de 0.000 promedios por debajo de los niveles de confianza de 0.05, mientras se siente un bajo nivel de liderazgo. Por lo tanto, cuanto mayor es el nivel de liderazgo, mayor es el nivel de desempeño del docente. Maya (2019) también mostró en su estudio que existe una correlación positiva y negativa entre el liderazgo gerencial y la calidad de la educación. Esto significa que el liderazgo gerencial tiene un impacto directo en la calidad de la educación.

A diferencia de Cucho Hipolo (2020), mostró que la relación entre liderazgo gerencial y efectividad educativa durante una pandemia obtuvo una correlación Rho de

Spearman de 0,723 con significación bilateral. Es 0,00 entre variables y el acumulado es 3,1% y 56,9%. Alta evaluación y buena evaluación respectivamente. Asimismo, en el caso de Gutiérrez y Gallegos (2013), la confiabilidad del sistema de clasificación se obtuvo gracias al coeficiente de correlación de valores de 0.878. Se concluye que la propuesta puede utilizarse para codificar la comunicación virtual para obtener resultados confiables en cuanto al liderazgo en el proceso de aprendizaje de la educación virtual.

Durante el desarrollo del trabajo se consideraron las fortalezas y debilidades de este método. La principal ventaja es la recogida de datos en formatos Google Forms y Word, que se difunden a través de redes sociales como WhatsApp, ofreciendo a los encuestados un mejor acceso a la herramienta. Otro punto fuerte es la eficiencia de las herramientas de contenido con un análisis factorial exploratorio y verificable.

Por otro lado, el análisis factorial exploratorio ha determinado que el número de encuestados es un factor de forma más difícil, por lo que también existe una debilidad metodológica en el proceso de recolección de datos basado en la proporción de unidades de muestreo por ítem. El número de elementos por variable.

El realce de la investigación en el ámbito social en el que se desenvuelve tiene un alcance para todos los directivos y docentes debido a que permite identificar cuáles son los factores de un buen liderazgo que potencia el trabajo de una educación a distancia donde los docentes puedan mejorar la calidad educativa, mejorando las habilidades y capacidades, para estar preparado ante cualquier situación. Asimismo, es un antecedente para otros estudios que podrán ampliar y confirmar los resultados del estudio realizado.

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis de los resultados sobre la correlación de liderazgo directivo y educación a distancia se concluyó:

Primero: El análisis de los resultados de este estudio y las referencias del estudio pueden concluir y confirmar que existe una correlación baja de 0,223 además de una significación $p = 198$ entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del triunfo 2021.

Segunda: Se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre el factor 1 establecer rumbos y la variable educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Debido a una correlación de 0,205; además de una significancia de $p= 0,237$ que es mayor que 0.05.

Tercera: Con relación a los resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre el factor 2 desarrolla a las personas y la variable educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Debido a una correlación baja de 0,229; además de una significancia de $p= 0,187$ que es mayor que 0,05.

Cuarta: Con relación a los resultados, se puede asegurar que existe una correlación directa y significativa entre el factor 3 Rediseña la organización y educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna. Debido a que existe una correlación significativa de 0,051; además de una significancia de $p= 0,772$ que es mayor que 0,05.

Quinta: Se puede afirmar que existe una correlación directa con un nivel de baja intensidad no significativa entre el factor 4 Gestiona la enseñanza- aprendizaje y la variable educación a distancia; por lo cual, existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula. Debido a una correlación de 0,319; además de una significancia de $p= 0,62$ que es mayor que 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Otros estudios recomiendan el uso de herramientas similares para la verificación de validez y confiabilidad. Además, considere aumentar el tamaño de la muestra en función del número de preguntas para comprender mejor las variables. El sistema de ecuaciones estructurales puede afectar al instrumento y su estructura en ausencia de una unidad mínima de muestreo para el análisis.

Segunda: Obviamente, no todas las correlaciones son significativas, por lo que la segunda variable debe investigarse más a fondo. Asimismo, las escuelas continúan enfocándose en dirigir el liderazgo para que los maestros puedan interactuar y promover sus metas para que se desempeñen lo mejor que puedan.

Tercera: Se sugiere a los directivos de las instituciones que establezcan un proceso de evaluación o seguimiento haciendo cumplir sus roles como líder para encaminar en sus labores en beneficio de toda la comunidad educativa.

Cuarta: Se sugiere al equipo directivo seguir brindando talleres, a pesar del estado de emergencia en el que nos encontramos, para mejorar el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los maestros para con su quehacer pedagógico.

Quinta: Se sugiere seguir ampliando el estudio de estas variables a través de una investigación pre-experimental con un pre y post test, con el fin de analizar el impacto que pueda llegar a tener un programa de manejo y uso de la tecnología en una educación distancia con líderes proactivos, contribuyendo de esta manera a la educación.

REFERENCIAS

- Altamirano-Villanueva, E. A., Carrera-Rivas, J. E. ., & Pila-Martínez, J. C. (2021). Dirección y Profesorado: Factores Clave para el Liderazgo e Innovación en Tiempos de Pandemia. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 10(1), 32–43. <https://doi.org/10.37843/rted.v10i1.175>
- Álvarez Marinelli, H., Arias Ortiz, E., Bergamaschi, A., López Sánchez, A., Noli, A., Ortiz Guerrero, M., Pérez Alfaro, M., Rieble-Aubourg, S., Rivera, M.C., Scannone, R., Vásquez, M., Viteri, A. (2020). La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://bit.ly/3baBcks>
- Bolívar, Antonio. «Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente». *Educar*, [en línea], 2011, Vol. 47, n.º 2, pp. 253-75, <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536> [Consulta: 21-05-2021].
- CALED – Instituto Latinoamericano y del Caribe de Calidad en Educación Superior a Distancia (2013)., www.caled-ead.org
- Connectivism A learning theory for today's learners [en línea]. Disponible en <http://connectivism.ca/>
- Connectivism as a learning theory: Concepts, Ideas, and possible limitations
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ConectivismoComoTeoriaDeAprendizaje-4169414%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ConectivismoComoTeoriaDeAprendizaje-4169414%20(1).pdf)
- Cucho Hipolo, Elmer Cuellar(2020) *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Tiempos De Pandemia En Las Instituciones Educativas De Pucallpa*. Obtenida de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20627/LIDERAZGO_DIRECTIVO_CUCHO_HIPOLO_ELMER_CUELLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Díaz Vivas (2011) Modelos pedagógicos en educación a distancia.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ModelosPedagogicosEnEducacionADistancia-4172377.pdf>
- Domínguez Granda Y Otros (2013) *La Educación A Distancia En El Perú*, Chimbote Perú, primera edición, 348 pág. Obtenido de <https://bit.ly/3zWB9CH>
- Espinosa Díaz (2019) *Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia*. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, México. Obtenido de <https://bit.ly/37iYIsQ>
- Estrella Raven (2015) Enfoque constructivista a la enseñanza de la convivencia.
<http://arje.bc.uc.edu.ve/arj19/art38.pdf>
- Ganza y Navarrete (2013) Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>
- García Aretio, L. (2017). Educación a distancia y virtual: calidad, disrupción, aprendizajes adaptativo y móvil. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 20(2), pp. 09-25. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.20.2.18737>
- García Aretio, L. (2002) La educación a distancia de la teoría a la practica
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La_educacion_a_distancia.pdf
- García y Fabila (2011) Modelos pedagógicos y teoría del aprendizaje en la educación a distancia.
<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/205/220>
- Gallegos (2013) Distance and virtual education: conceptual and methodological approach in the Corporación Universitaria Remington.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EducacionADistanciaYVirtual-7083558.pdf>

Hernández Sampieri, R. C. (2007). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Kenneth Leithwood (2009) ¿Cómo liderar nuestras escuelas?

<http://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/C%C3%B3mo-liderar-nuestras-escuelas.pdf>

Laines Ochoa (2021), *liderazgo directivo y educación remota de la institución Educativa N° 10050, Reque-2021*, Chiclayo Perú, obtenida de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57819>

Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Aprobado por Resolución de Secretaría General N° 304- 2014. Perú: MINEDU

MINEDU (2015). Manual de Gestión Escolar. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú

Ministerio de educación (2017). Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Módulo 5. Perú: MINEDU. <https://bit.ly/3i33K3g>

OEI (2017). Miradas sobre la Educación en Iberoamérica 2017. Madrid. <http://www.oei.es>

Ortiz Granja, Doris (2015) *El constructivismo como teoría y método de enseñanza*. <https://www.redalyc.org/pdf/4418/441846096005.pdf>

Otilia Bracho Parra y Jesús García Guilianny (2013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership.

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-
AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-
AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf)

Pariente, J. (2000). Propuesta de modelo para un sistema de educación a distancia. Documento en línea. Disponible en:

<http://www.excelencia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Educacion%20a%20distancia/Modelo%20ED.pdf>.

Perugini y Castro (2006) Estudios sobre el liderazgo, teorías y evaluación.

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EstudiosSobreElLiderazgo-5645396.pdf>

Rodríguez (2018) Las principales teorías del liderazgo.

<https://lamenteesmaravillosa.com/trabajo/psicologia-organizaciones/>

Sánchez Lujan Paola Jannet (2020) *Influencia Del Liderazgo Directivo En El Desempeño Docente, Viru - Trujillo* obtenida de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanfeliciano Alejandro (2019) El constructismo en la educación.

<https://lamenteesmaravillosa.com/el-socioconstructivismo-en-la-educacion/>

Sangrá, A. (2003b). La Educación a Distancia como factor clave de innovación en los modelos pedagógicos. Documento en línea. Disponible en:

<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/congreso/VIIIcongreso/pdfs/277.pdf>.

Senseto Garcia, (2017) El constructivismo y su aplicación en el aula, algunas consideraciones teóricas pedagógicas.

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2017/06/constructivismo-aula.html>

Silvio José (2005) *El Liderazgo En La Gestión De La Calidad De La Educacion A Distancia - Ecuador*. Obtenida de

<https://repositorial.cuaieed.unam.mx:8443/xmlui/handle/20.500.12579/2725>

William zambrano, victor medina victor garcia (2010) *Nuevo Rol Del Profesor Y Del Estudiante En La Educacion Virtual*, españa—revista de investigación /educacion y sociedad. Obtenida de

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetNuevoRolDelProfesorYDelEstudianteEnLaEducacionVirt-3340102.pdf>

Williams Bailey y otros (2020) Theory and practices of distance education learning.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/212/2121146009/2121146009.pdf>

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo existe dentro de relaciones sociales y sirve a fines sociales. Aun cuando los líderes son individuos, el liderazgo está inserto en relaciones y organizaciones sociales y su propósito es realizar algo para un grupo. No es un fenómeno individual o personal. (Leithwood, 2009)	El liderazgo directivo tiene la capacidad de dirigir y organizar una institución creado una visión de futuro y estrategias para desarrollar al personal, así mismo gestionando la enseñanza aprendizaje para obtener una educación de calidad. Se operacionaliza mediante cuatro dimensiones las cuales permitirá su medición por medio de un conjunto de 25 ítems en un cuestionario.	ESTABLECER RUMBOS	• Identificar y articular una visión	Ordinal • Siempre • Casi siempre • A veces Nunca
				• Fomentar la aceptación de metas grupales.	
				• Generar altas expectativas de rendimiento.	
			DESARROLLA A LAS PERSONAS	• Ofrecer estímulo intelectual	
				• Entregar apoyo individualizado.	
				• Proveer un modelo adecuado.	
			REDISEÑA LA ORGANIZACION	• Fortalece la cultura escolar.	
				• Modifica estructuras organizacionales.	
				• Construir procesos colaborativos	

			GESTIONA LA ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación del personal • La provisión de apoyo técnico y material a los docentes. • La supervisión de los docentes. 	
EDUCACIÓN A DISTANCIA	En ambientes virtuales, no hay encuentro entre profesor y estudiante en persona, se benefician de plataformas tecnológicas como vista para archivo, lecciones, proporciona enlace de interés, evalúa hacer y comunicarse con los estudiantes de manera sincrónica y asincrónica. Blake (2008)	Se desarrollará aplicando al personal docente y auxiliare un cuestionario donde se evidenciaron 5 dimensiones con un total de 26 interrogantes, y de igual manera evalúen desde su percepción la educación a distancia.	TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> • Conectividad de • Número de participantes 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Nunca
			LUGAR – ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de • Tiempo de participación 	
			INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Apoyo • Respuesta oportuna • Personalización 	
			TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico. • Calidad de tecnología. • Recursos de aprendizajes 	
			CONTROL DEL ALUMNO	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación del tutor. • Flexibilidad • Consultas virtuales. 	

Anexo 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y EDUCACION A DISTANCIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE VILLA MARIA DE TRIUNFO, 2021.

AUTOR: Bachiller HUAMÁN CASTILLO, ELIZABETH FELICITAS.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES							
			VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO							
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y la educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre rediseño de la organización y educación a distancia en una institución</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE1: Describir la relación que existe entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021</p> <p>OE2: Describir la relación que existe entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021</p> <p>OE3: Describir la relación que existe entre rediseño de la organización y educación a distancia en una institución</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y educación educativa de Villa María De Triunfo, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre establecer rumbos y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre desarrolla a las personas y educación a distancia en una</p>								
			ESTABLECER RUMBOS	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y articular una visión Fomentar la aceptación de metas grupales. Generar altas expectativas de rendimiento. 	1,2,3,4,5,6	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre				
			DESARROLLA A LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer estímulo intelectual Entregar apoyo individualizado. Proveer un modelo adecuado. 	7,8,9,10,11,12					
			REDISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Fortalece la cultura escolar. Modifica estructuras organizacionales. Construir procesos colaborativos. 	13,14,15,16,17,18					
			CONSTRUIR FORMAS POTENTES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> Dotación del personal La provisión de apoyo técnico y material a los docentes. La supervisión de los docentes. 	19,20,21,22,23,24,25					
			VARIABLE 2: EDUCACION A DISTANCIA							
						DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
						TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> Conectividad Número de participantes 	1,2,3,4		
						LUGAR - ESPACIO	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente Tiempo de participación 	5,6,7,8		

<p>educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre gestionar enseñanza - aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021?</p>	<p>educativa de Villa María De Triunfo, 2021.</p> <p>OE4: Describir la relación que existe entre construir formas potentes de la enseñanza y aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.</p>	<p>institución educativa de Villa María De Triunfo, 2021.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre construir formas potentes de la enseñanza y aprendizaje y educación a distancia en una institución educativa de Villa María del Triunfo, 2021.</p>	<p>INTERACCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación • Apoyo • Respuesta oportuna • personalización 	<p>9,10,11 ,12,13, 14</p>						
<p>TECNOLOGIA</p>			<p>CONTROL DEL ALUMNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Material didáctico. • Calidad de tecnología. • Recursos de aprendizajes. 	<p>15,16,1 7,18,19 ,20,21</p>						
				<ul style="list-style-type: none"> • Orientación del tutor. • Flexibilidad • Consultas virtuales 	<p>22,23,2 4,25,26 , 27,28</p>						
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR							
<p>Enfoque de Investigación: CUANTITATIVA</p>	<p>Población: docentes de una institución de Villa María de Triunfo, 2021.</p>	<p>TÉCNICA:</p>	<p>censo</p>	<p>– Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: SPSS 26</p> <p>– Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará:</p>							
<p>Tipo de la Investigación: BASICA</p> <p>Nivel de investigación: DESCRIPTIVA CORRELACIONAL</p>	<p>Muestra: censal</p>	<p>INSTRUMENTO:</p>	<p>CUESTIONAR4IO</p>					<p>Para contrastación de hipótesis se utilizará:</p> <p>RHO DE SPEARMAN</p> <p>Y el uso del programa estadístico SPSS</p>			
<p>Diseño: NO EXPERIMENTAL</p>		<p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p>	<p>ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)</p>								
<p>Corte de Investigación: TRANSVERSAL O TRANSACCIONAL</p>			<p>TIPO:</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>(nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)</p>							

Anexo 3

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado Docente: La Presente encuesta pretende recopilar información referente al liderazgo que presenta el director En La I.E. Donde Usted Labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del instrumento. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

En el presente instrumento se hace diferentes afirmaciones acerca de la labor que realiza tu director en la IE. Marca una (X) en el casillero que consideras la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

ITEMS		1	2	3	4	5
1	El director promueve una visión compartida sobre el proyecto educativo de la Institución.					
2	El director disemina a través de la organización escolar una visión enfocada hacia el ambiente de los aprendizajes.					
3	El director fomenta el consenso grupal para un plan de mejoramiento escolar.					
4	El director maneja procesos democráticos para alentar al equipo educativo a lograr las metas antes.					
5	El director demuestra una cultura de altas expectativas en relación al trabajo que su personal a con los estudiantes.					
6	El director se preocupa de que cada docente de la institución trabaje para lograr metas metas respecto del aprendizaje de los alumnos.					
7	El director brinda oportunidades de un dialogo profundo sobre enseñanza y escolaridad con personal de trabajo.					
8	El director proporciona recursos de información relevante para mejorar la práctica docente personal.					
9	El director muestra respeto al trabajo individual de su personal considerando sus condiciones.					
10	El director presta atención personalizada y apoya a cada miembro que labora en la I.E., para mejore su trabajo.					
11	El director reconoce el trabajo de su personal cuando ha avanzado profesionalmente.					
12	El director promueve el desarrollo de liderazgo entre los docentes.					
13	El director construye una sólida cultura colaborativa donde agrupa a los miembros en torno metas que se ha propuesto la escuela.					
14	El director influye sobre la cultura organizacional a través de prácticas orientadas a desarrollar actitudes y valores compartidos dentro del equipo educativo.					
15	El director estructura una organización a través de cambios en los equipos y en las tareas dadas para facilitar el rendimiento de su personal.					
16	El director desarrolla mecanismos de comunicación abierta y efectiva en las decisiones para mejoramiento de la IE.					
17	El director trabaja para aumentar el rendimiento de la escuela donde brinda al equipo educativo oportunidades para participar en la toma de decisiones.					
18	El director es proactivo para conseguir apoyo externo y mejorar la enseñanza-aprendizaje en su comunidad educativa.					
19	El director asigna a su personal a cada una de las áreas considerando sus habilidades y competencias específicas					
20	El director trata de desarrollar su capacidad y la capacidad de los docentes para recoger e interpretar los datos sobre los resultados de aprendizaje.					
21	El director busca la manera de interpretar y ejecutar una estrategia que pueda influir en las decisiones de los docentes en función del plan de mejoramiento escolar.					
22	El director incentiva a su personal en desarrollar y mantener un programa de actividades curriculares donde facilitemos el servicio de apoyo especial a los estudiantes.					
23	El director provee modelos y estándares de buenas prácticas educativas.					
24	El director implementa sistemas de supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza.					
25	El director crear las condiciones de trabajo para que la evaluación colectiva y permanente del progreso del aprendizaje llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes,					

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE EDUCACION A DISTANCIA

Estimado Docente: la presente encuesta pretende recopilar información referente a su desempeño como docente en una modalidad de EDUCACION A DISTANCIA. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del instrumento. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

En el presente instrumento se hace diferentes afirmaciones acerca de la educación a distancia en la IE. marca una (x) en el casillero que consideras la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1.

1) NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

ÍTEMS DE EDUCACION A DISTANCIA		1	2	3	4	5
1	Conoce las condiciones socioeconómicas de sus estudiantes.					
2	Conoce las condiciones de conectividad de la localidad donde se ubica la institución educativa.					
3	Identifica cuantos estudiantes cuentan con recursos tecnológicos de conectividad					
4	Conoce el número de participantes durante su clase.					
5	Los estudiantes están conectados desde un ambiente cerrado solo para estudios.					
6	Los estudiantes están conectados desde un ambiente abierto con ruidos externos.					
7	Los estudiantes tienen problemas de conectividad durante las clases.					
8	Los estudiantes logran ingresar a clases sin ningún problema de conectividad.					
9	Establece medio o canal de comunicación con familias considerando escenario con conectividad					
10	Establece medio o canal de comunicación con familias considerando escenario sin conectividad					
11	Los estudiantes pueden participan con preguntas o respuestas con claridad cuando están conectados.					
12	La docente selecciona diferentes estrategias de retroalimentación para acompañar al estudiante.					
13	Organiza a los padres y hace que participen en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.					
14	Participa de reuniones colegiadas con ética, respeto y empatía por el otro.					
15	Cuenta con planificador semanal de actividades de pedagógicas según la plataforma aprendo en casa.					
16	Utiliza contenidos propuestos de la estrategia aprendo en casa.					
17	Adapta creativamente actividades para que respondan al contexto y necesidades de aprendizaje del estudiante.					
18	Emplea recursos tecnológicos virtuales, mostrando actualización, en sus prácticas pedagógicas diarias con los estudiantes.					
19	Los estudiantes conectados acceden al material proporcionado por la docente sin dificultades.					
20	Los estudiantes que no se conectan tienen acceso al material proporcionado por la docente.					
21	Desarrolla los elementos propuestos en la guía docente de la estrategia aprendo en casa (retos semanales, metas, actividades, evidencias)					
22	Cuenta con cronograma de atención, monitoreo y acompañamiento a los estudiantes.					
23	Monitorea y acompaña al estudiante de modo permanente en la realización de la tarea.					
24	La docente controla el orden para acceder a los materiales proporcionados.					
25	La docente atiende a los estudiantes o PPF fuera del horario programado.					
26	Utiliza como referencia de evaluación los estándares de aprendizaje o los desempeños de aprendizaje.					
27	Usted como docente atiende a los padres de familia si tienen alguna consulta sobre el aprendizaje de los estudiantes fuera de su horario de trabajo.					
28	Utiliza como referencia de evaluación los estándares de aprendizaje o los desempeños de aprendizaje					

Anexo 5

Matriz de factor Rotado de Liderazgo Directivo

Matriz de Factor Rotado^a				
	Factor			
	1	2	3	4
LD24	,865			
LD22	,744			
LD25	,670			
LD19	,669			
LD23	,643			
LD17	,599			
LD21	,585			
LD18	,563			
LD20	,562			
LD08	,527			
LD07		,839		
LD06		,747		
LD03		,569		
LD16		,554		
LD09		,525		
LD05			,639	
LD12			,624	
LD01			,580	
LD14			,569	
LD04				,605
LD15				,543
LD10				,542
LD13				,513

Anexo 6

Matriz De Factor Rotado De Educación A Distancia

Matriz de Factor Rotado^a					
	Factor				
	1	2	3	4	5
EaD26	,850				
EaD28	,825				
EaD25	,775				
EaD21	,735				
EaD24	,732				
EaD22	,728				
EaD20	,693				
EaD11	,586				
EaD01		,795			
EaD02		,701			
EaD18		,623			
EaD03		,552			
EaD12		,539			
EaD04		,506			
EaD15		,496			
EaD10		,496			
EaD16			,864		
EaD17			,776		
EaD23			,669		
EaD14			,495		
EaD27				,685	
EaD19				,559	
EaD13				,479	
EaD05				,372	
EaD08					,810
EaD09					,707
EaD07					,599
EaD06					,543

Anexo 7

Fiabilidad del cuestionario para liderazgo directivo y educación a distancia

Variable/ Dimensión	Número de elementos	Coefficiente de confiabilidad
Liderazgo directivo	23	.979
F1	10	.967
F2	5	.912
F3	4	.893
F4	4	.932
Educación a distancia	28	.936
F1	8	.926
F2	8	.874
F3	4	.843
F4	4	.790
F5	4	.790

Anexo 8

Prueba KMO y Barlett para liderazgo directivo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,857
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	877,174
	gl	253
	Sig.	,000

Anexo 9

Prueba KMO y Barlett para educación a distancia

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		, 556
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	822,721
	gl	378
	Sig.	,000