



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una
Institución Educativa Peruana, 2022

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

AUTOR:

Fabian Cabello, Juan Luis (ORCID: 0000-0002-0325-7296)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A Dios por darme un día más de vida y felicidad.

A mi padre Juan, cuyos recuerdos quedan en mi mente por ser la persona que me guio y me enseñó el camino de ser honesto y humilde e inculcarme para el estudio y fortalecerme como persona y como profesional.

A mis hermanas Carmen y Jacqueline por darme inspiración y confianza para ser un profesional y razones para seguir adelante y luchar por ser alguien en la vida y para impulsarme a seguir estudiando y alcanzar el éxito.

Agradecimiento

Agradezco a Dios todopoderoso por darme un camino de luz con sabiduría y alcanzar el reto de ser Docente por vocación, e impartir educación a estudiantes en la institución educativa que me honra ser parte de ella.

A los doctores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por la enseñanza impartida en cada estudiante en aras del logro de retos mediante una formación académica de excelencia.

A la Dra. Teresa Narvaez Aranibar, por guiarme e inculcarme para seguir superando mi vida profesional y que permitieron lograr este Anhelos para afrontar nuevos retos.

A la directora Mercedes Acuña Salgado y docentes de la Institución Educativa N° 32040 “Nacional Chullay” porque de manera incondicional apoyaron este estudio.

A mi hermano Roberto Antonio, por su comprensión e impulso mediante su apoyo incondicional

A mi comprometida Enma, por confiar en mí e inculcarme para seguir estudiando.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Liderazgo directivo	22
Tabla 2: Relación con las personas	57

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Liderazgo directivo	22
Figura 2: Aprendizaje remoto	23

Resumen

Esta investigación tuvo como tema Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022, habiéndose formulado como **problema general** :¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022?, por lo que el **objetivo general** fue determinar la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. La **metodología** correspondió al tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 72 estudiantes de la Institución Educativa N° 32040 Chullay de nivel secundaria. Los **resultados** muestran que la mayoría de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (71%) de Liderazgo directivo y un nivel bueno (67%) de Aprendizaje remoto. Se **concluye** que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. ($Rho=0.468$; $p=0.008$).

Palabras Clave: Liderazgo, Aprendizaje, remoto.

Abstract

This research had as its theme Directive Leadership and Remote Learning in the students of a Peruvian Educational Institution, 2022, having formulated as a general **problem**: What is the relationship between Directive Leadership and Remote Learning in the students of a Peruvian Educational Institution, 2022? The general **objective** was to determine the relationship between Directive Leadership and Remote Learning in the students of a Peruvian Educational Institution, 2022. The **methodology** corresponded to the basic type, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The population and sample consisted of 72 students from the Educational Institution No. 32040 Chullay at the secondary level. The **results** show that the majority of the students of a Peruvian Educational Institution perceive a good level (71%) of Directive Leadership and a good level (67%) of Remote Learning. It is **concluded** that there is a significant relationship between managerial leadership and remote learning in the students of a Peruvian Educational Institution, 2022. ($Rho=0.468$; $p=0.008$).

Keywords: Leadership, Learning, remote.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades de Educación Básica Regular en la realidad educativa peruana, libran un rol esencial en el avance de los alumnos del nivel secundario y primario, o sea, alumnos entre los 6 y 17 años, Sin embargo, estas instituciones educativas (IE) se ven afectadas por algunas variables para lograr sus objetivos. Entre ellos, se destaca la dación de servicios de alta particularidad educativa de gran calidad. La realidad del Perú en el campo de la educación tiene un largo camino por recorrer antes de brindar servicios educativos de calidad, incluyendo el rol de director de una institución educativa. Por ello, la formación de directores debe considerar fortalecer las variables que son importantes en este contexto. Liderazgo de la dirección.

A nivel mundial la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2019) destinado a aspectos culturales, educativos y científicos donde en el cuadro del evento “Metas educativas 2021”. Tuvo como principal propósito mejorar la calidad de la educación, y se trabajó para identificar, compartir, sistematizar y generar herramientas de evaluación de buenas prácticas de liderazgo educativo. El Programa Presupuestario 2019-2020 de la OEI, aprobado por el Pleno 77, da continuidad a una serie de trabajos desarrollados en los actuales años y ayuda el liderazgo escolar como algo estratégico básico para mejorar la instrucción, actualmente en la situación de la Agenda 2030.

Sin embargo, en Perú, aproximadamente todas las entidades educativas han cambiado en los últimos 100 años, excepto las escuelas. Generalmente, una escuela como institución educativa conserva su régimen de tipo histórico y es un espacio de carácter social con pocos cambios. Otro elemento del análisis del problema es el bajo puntaje de aprendizaje alcanzado por nuestro país tanto a nivel interno como externo. Esto es debido a que el esbozo organizacional de la escuela presenta una brecha estructural entre lo que entendemos por educación. Y la solicitud pedagógica del siglo XXI. (MINEDU, 2017)

Considerando el Marco del Buen Desempeño del Directivo, ya citado, el 2019, en nuestro país se desarrolló I Seminario Internacional “Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas” donde la principal recomendación es que el liderazgo

directivo debe también ser Liderazgo pedagógico, puesto que la pedagogía es un instrumento eficaz que cambia la existencia, y los directores no solo son líderes educativos, sino también actores del cambio social. Este primer seminario intervino 170 directores de siete I.E. públicas de la UGEL del área metropolitana de Lima y de la Secretaría Regional de Educación. Callao concluye: Que es necesarios además de excelentes alumnos, también buenos individuos y buenos pobladores con valor ético. Este es un gran desafío para el 200 aniversario.” (MINEDU, Nota de Prensa MINEDU, 2019)

Asimismo, en el año educativo 2020 Como mecanismo de contención de la epidemia de Covid-19, hubo una situación laboral compleja en la que se generó por las medidas de aislamiento social forzoso.

Según Rodríguez et al. (2020) En el contexto de la educación, los directivos deben actuar como ejecutivos a partir de la interpretación de situaciones concretas en el marco de su respectiva educación social. En este sentido, el rol del Líder Educativo reclama una solución desde la visión de su autoridad. Pero los principios y las necesidades de carácter burocrático. (Cisneros & Ledesma, 2021);esto no es extraño a las I.E. de Chullay, distrito de Yarumayo provincia y Región Huánuco, en la actualidad el tema de liderazgo directivo a tomando una gran importancia nivel mundial, nacional, regional y una de las mayores preocupaciones la búsqueda de un líder directivo acorde de las exigencias, tendencias y corrientes que busca un cambio significativo, se requiere directores con liderazgo que concuerden de manera adecuada los elementos de eficacia con los proceso de asimilación cognitiva y que sean movilizados en el cambio de estructura mental para optimizar una gestión logros y una acción educativa. Los problemas fundamenten en nuestro país es un problema de organización de educación que adolecen de líderes directivos, por falta de liderazgo no logran sus metas propuestos en el PCI, PAT Y RI, por ello ser líder es básico debido a que los directores asumen el liderazgo correspondiente que orienta, dirige, que se preocupa por lograr sus metas, ya que el liderazgo en las I.E. Libra un rol básico en la educación total del alumnado, es una responsabilidad que asumen primordialmente los docentes que trabajan con ellos en el día a día. El director es IE. Es una parte importante de. Para el éxito, el

cumplimiento de los objetivos institucionales depende principalmente de sus capacidades. que tiene el equipo de docentes.

Toda esta problemática ha ocasionado un traspie en la educación peruana esperando que el aporte de la tecnología en el futuro sea insertado en la educación peruana de forma gradual y sistema para afrontar nuevos retos.

En la formulación del problema debemos considerar que la IE es un ente de enseñanza y asimilación cognitiva y donde se tiene que tener prioridad a la gestión administrativa y dar la importancia de lo que es la problemática en el liderazgo directivo que se manifiesta en la relación de alumnos y profesores de la I.E. Nacional Chullay y dándose las siguientes interrogantes de preguntas para la investigación realizada: ¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022? Y como problemas específicos. ¿Cuál es la relación que existe entre gestión de aprendizaje y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre relación con personas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022? Y ¿Cuál es la relación que existe entre animación de estructuras organizativas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022?

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022 Y como problemas específicos. Determinar la relación que existe entre gestión de aprendizaje y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. Determinar la relación que existe entre relación con personas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022 Y determinar la relación que existe entre animación de estructuras organizativas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022

Y la hipótesis general fue existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022 Y como hipótesis específicas: existe relación significativa entre gestión de aprendizaje y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa

Peruana, 2022. existe relación significativa entre relación con personas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. Y existe relación significativa entre animación de estructuras organizativas y Aprendizaje Remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales previos de esta investigación como de Saavedra , (2021); en la tesis titulada: “*Comparación del estilo del liderazgo directivo en la IE Premium de Piura antes y durante el confinamiento social - 2020*”, Perú, 2021. Para obtener el Grado de Magíster, en la Universidad de Piura, 2021. Objetivo: comparar los estilos de conducción de un Gerente de IEP Premium en Piura antes y durante el confinamiento social. Método: Este trabajo de investigación se encuentra en el modelo positivo, porque pretende describir, analizar e interpretar objetivamente la realidad. Muestra que el modelo analítico empírico que refiere el contexto real es único, concreto, fragmentado y agregado, por lo que este estudio se realizó sobre la base cognitiva de este modelo de estudio, ya que tiene como objetivo realizar una descripción comparativa del IEP Premium Transitorio de las características de conducción de Piura. antes y durante el confinamiento 2020. El método usado fue el método científico, de enfoque o naturaleza cuantitativa donde se aplicó una encuesta para recolectar datos y luego se analizó mediante el software SPSS. Los resultados fueron: La dimensión del liderazgo transformacional se caracteriza porque sus adoptantes se preocupan, en su mayoría, por el lado humano de sus seguidores, tratando de hacerlos felices al laborar con ellos, este tipo de liderazgo infunden compañerismo y estimulación a laborar en equipo y constituir objetivos comunes. Los seguidores se convierten en personas que no solo se preocupan por sus propios intereses, sino que también quieren beneficiar a toda la organización. Conclusión: El estilo de liderazgo primario de la directora Premium del IEP de Piura es transformador, antes y durante los condicionantes sociales creados por el COVID-19. Las características del subdimensión atractivo son las que han cobrado mayor importancia en el liderazgo transformacional. De manera similar, para el liderazgo transaccional, el subdimensión de recompensa aleatoria. En definitiva, los profesores a quienes se les encuestó eligieron fuertemente la opción de estar en desacuerdo y en desacuerdo, dado que existen características específicas de liderazgo equitativo.

También el de Laines (2021); en la tesis titulada: “*Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa No 10050, Reque*”, Perú, 2021. Para obtener el Grado de Maestra, en la Universidad César Vallejo, 2021. Objetivo: Identificar el

vínculo entre el liderazgo administrativo de la institución educativa y la educación a distancia. El método de investigación es básico, no experimental, transversal, correlativo. Tiene una población y muestra de 23 hitos. Para recolectar datos, se desarrolló un cuestionario mediante Google Forms para cada variable. Los resultados fueron: Para la variable liderazgo dirigido, se implementó en el Distrito Escolar 10050 del condado de Ricky de manera altamente aceptable y esto se refleja en los siguientes porcentajes recolectados: de percepción docente; 8,7% muy alto, 52,2% alto, 30,4% regular; Estos resultados apoyan la teoría presentada en este estudio, que enfatiza el liderazgo resonante y la flexibilidad del director para cambiar, y asume los seis enfoques sugeridos por la hipótesis. Conclusión: Concorre una relación de tipo positivo muy débil, y no significativa entre liderazgo administrativo y la educación a distancia. Además, el estudio revela que el nivel de liderazgo administrativo fue elevado mientras la capacitación a distancia está en un nivel regular.

Otro antecedente nacional fue el Cisneros & Ledesma (2021); en su artículo: *“Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19”*, Perú, 2021. Objetivo: Referir las discrepancias en los elementos que interfieren en el liderazgo educativo practicado en el teletrabajo en las I.E. de la administración estatal de Lima Este. La metodología naturaleza cuantitativa, tipo básico, nivel descriptivo. La población fueron directores de I.E. de Lima oriente, con una muestra de 104 directores, se empleó la encuesta y el cuestionario enviado a través de Google. El resultado: orientación al liderazgo, en trabajo remoto, en instituciones educativas que investigan y desarrollan facilitación, y facilitan instituciones y estudiantes. Conclusiones: La relación no es significativa entre el liderazgo y la educación a distancia en las I.E. de la administración estatal de Lima Oriente. Esto significa que estos son factores que determinan el liderazgo directivo han sido manejados con resultas similares.

Otro estudio fue la de Palma (2022); en la tesis titulada: *“Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021”*, Perú, 2022. Para optar el Grado de Maestra, en la Universidad César Vallejo, 2022. cuyo objetivo fue: Comprobar si el liderazgo administrativo interviene en el trabajo de los profesores a distancia en las I.E. estatales, Tamburco

en Apurímac, 2021. El enfoque metodológico es la medición cuantitativa, diseño causal no empírico, tipo de aplicación y nivel de interpretación. El número de docentes de la muestra fueron de 100. Se empleó un cuestionario par la variable 1 con 33 preguntas y para la segunda variable de 32 preguntas con 5 opciones. Como resultado: los hallazgos muestran que la conducción exigente afecta significativamente $p = 0,000$, el liderazgo estratégico afecta el trabajo remoto, número de habilidad 68% y después = 0.000. Tenga en cuenta que el impacto más bajo es el liderazgo visionario y las habilidades digitales más altas. Conclusión: El efecto del liderazgo administrativo y el teletrabajo Se sugiere capacitar a los profesores en la ejecución de tácticas de teletrabajo, especialmente en lo que se refiere a métodos de enseñanza, materiales y asignación de tiempo y espacio.

También el estudio de Huisa & Mamani (2021); en la tesis titulada: "*Liderazgo pedagógico en educación remota en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL Paucartambo - Cusco 2020*", Perú, 2021. Para optar el Grado de Maestro, en la Universidad Católica de Trujillo, 2022. Objetivo fue: Comprobar la correlación del liderazgo educativo con la educación a distancia. Metodología integral y base no experimental para el diseño asociativo descriptivo. En este tema se trabajó con una muestra de 68 pedagogos. La recolección de datos se hizo con encuesta, mediante 2 cuestionarios para recolectar informaciones, sobre liderazgo educativo y formación a distancia. De 19 y 2 artículos, correspondientemente. Los resultados son: Los datos fueron procesados por SPSS versión 25, teniendo en cuenta la distribución de parámetros de los datos, se usó el estadístico de Pearson, que fue de 0,886. Y el nivel de significación $p = 0,000$ menor a 0,050. En conclusión: Se identificó alta relación positiva y con una significancia menor a 0.05 entre la variable liderazgo pedagógico y la educación remota.

También existen antecedentes internacionales previos como el de Cuéllar, (2020); en su artículo: "*Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*", México, 2020. El objetivo: ayudar a los administradores escolares a promover un ambiente feliz y seguro entre los componentes de la colectividad escolar, fortificar su gestión y liderazgo, y promover la renuncia a los roles privilegiados de la escuela. Un área para la instrucción y la asimilación cognitiva. Metodología: El diseño de investigación a realizar fue un diseño de documento. Porque tiene como objetivo

obtener la información por adelantado. Los resultados son los siguientes: con una variedad de problemas que la comunidad escolar enfrenta en esta salud, como enfermedades o la muerte de familiares; pérdida de un miembro de la familia; debe salir a satisfacer las necesidades básicas haciendo que la salud o la vida en peligro; los padres, madres o maestros ayudan a los estudiantes, aunque no están estudiando o simplemente una base; la falta de recursos para obtener computadoras o dispositivos permiten a sus hijos estudiar en el hogar; en resumen, pues muchas otras situaciones que causan ansiedad e incertidumbre en la epidemia escolar y la comunidad educativa se planeó en el escenario, y es importante darse cuenta de que la respuesta que se encontró rápidamente para continuar enseñando y aprendiendo operaciones lejos de las escuelas. Conclusión: El líder del director juega un papel relevante en la búsqueda de opciones alternativas creativas para construir condiciones de aprendizaje para los estudiantes y buscar la felicidad de todos.

Otro estudio fue el de García (2020); en su artículo: "*Evaluación del aprendizaje en entornos virtuales y remotos*", España, 2020. Cuyo objetivo fue: Conocer el efecto en la educación por origen del COVID-19: 1500 millones de alumnos no están en las aulas. La metodología El diseño de investigación que se realizó es diseño documental; ya que se pretende conseguir información previa. Los resultados fueron: Esta acción repentina y urgente no se puede comparar en experimentación, planificación y desarrollo con propuestas hechas a medida desde el principio para ser enseñadas en línea. Brechas digitales: acceso, uso de competencias Conclusión: Evaluar online requiere de un rediseño del sistema de evaluación y conocer las herramientas tecnológicas.

También otro estudio fue el de Gómez, Hijón, Santacruz, & Pérez (2022); en su artículo: "*Impacto del proceso de enseñanza y aprendizaje remoto de emergencia en la competencia digital y en el estado de ánimo en la formación del profesorado*", España, 2022. Objetivo: Investigar si el operativo de emergencia de educación y asimilación cognitiva a distancia provocado por el COVID-19 está provocando cambios importantes en la mentalidad de los docentes y alumnos de pedagogía inicial, primaria y maestría. METODOLOGÍA: El diseño del estudio fue cuasi-experimental, fundado en el enfoque cuantitativo y examen cualitativo de la

interrogación abierta. La muestra estuvo compuesta por docentes y alumnos de pedagogía Infantil de la URJC, Licenciatura en Educación Primaria, Maestría en Educación Secundaria, Bachillerato, Certificados Profesionales y de Artes del Lenguaje (14 carreras). Participaron un total de 575 personas. En consecuencia: en el encierro, la “disponibilidad” y la “eficacia de los recursos virtuales”, y un nivel mínimo de “competencia digital” son necesarios para poder enseñar y aprender con un cierto efecto. Cuando se trata del "tipo de dispositivo" en su curso, los resultados para profesores y estudiantes son similares: 48-49% tiene de uno a más dispositivos, entre computadoras, teléfonos celulares, etc. En cuanto a la "calidad de conectividad a Internet" promedio para ambos, disminuyó durante el período de cierre (Tabla 3), lo que resultó en una mayor dispersión durante este período de tiempo. La conciencia mutua de “mejorar sus habilidades digitales” desarrollada durante los últimos meses del curso también aumentó: 12,1% para estudiantes y más para profesores (18,2%). Conclusión: El enfoque de emergencia a distancia implementado durante el período de confinamiento posterior al COVID-19 ha supuesto variaciones importantes durante la enseñanza - aprendizaje, tanto desde la óptica académica como particular. Por lo tanto, las hipótesis de la investigación son aceptables. Por otro lado, los contextos y los recursos virtuales se ven afectados de modo negativo por este enfoque, incluso cuando los participantes mejoran sus percepciones sobre el aumento de sus capacidades digitales (H1). Por otro lado, la situación anímica y el estado estresante en específico desmejoraron en ambas formaciones (H2) y así lo demuestra este estudio volviendo a los efectos de este método por primera vez en estos dos niveles. Para ambos, esta situación ha sido a la vez un reto y una fuente relacionados a las emociones importantes, por lo que es atrayente saber cuáles son los principales obstáculos educativos y psicológicos para afrontar los retos de manera positiva. Conocimientos derivados de la sociedad digital.

Por otro lado, para la base teórica de liderazgo directivo se parte de la definición del liderazgo gerencial como un “fenómeno social, y por tanto el impacto de las relaciones interpersonales que se ejercen en una situación particular para lograr uno o más objetivos”. Por lo que estos puntos de vista la fuerza y la credibilidad

para el cambio y la aceptación del maestro. y su entorno explícito. Actúa como una plataforma.). (Yangali & Torres, 2020)

Por ello, los gerentes obligan formar la orientación para ampliar una perspectiva para el futuro que les permita realizar los cambios necesarios aprendiendo diferentes estrategias. Por lo tanto, los gerentes respaldan, apoyan, comunican y aclaran la seguridad. (Furguerle & Vitorá, 2016)

Cada director de educación debe tener un grupo ligado de cualidades de carácter personal y destrezas de gestión para lograr el objetivo con la participación activa de los educadores clave. Ver Profesores y Estudiantes. En este sentido, se expresa de la siguiente manera. "No es fácil definir los valores que se promueven, porque hay distintas miradas, y los valores mismos matizan la respuesta". Es decir, el gerente aclara el valor que promueve dentro de la institución. (Hernández, Santo, & González, 2012)

La teoría del liderazgo en la gerencia se refiere a los principios, el conocimiento y las ideas conocidas como liderazgo, que se han desarrollado en la historia, y sobre opiniones militares, comerciales y educativas, investigaciones, pagos e instituciones, y obtienen importancia importante en la visión y la misión de la misión social. Se reconocen las organizaciones, especialmente las responsables de los objetivos específicos de la visión y la organización. Para características congénitas, habilidades, comportamientos y carisma, incluida la conversión, relacionada con la corrección (2019, página 29-30), incluidas las características morales, que el investigador aceptó que la constitución y la capacitación en psicología, ética y ética del líder de la administración, en nuestra vida diaria conocida como "un gran individuo", y lo que expresa Lussier y Achua (2005), incluidas la personalidad y las características sociales de las personas que sufren inteligencia, inteligencia, sociedad, moral y bayas, aquellos que son claro en la interacción del director con maestros, reina, padres y sociedad local, para lograr sus obligaciones efectivas y el aumento de la calidad del aprendizaje virtual.

Por su parte, Hernández, Santo y González (2012) afirman que entre los rasgos, competencias y habilidades de un líder destacan:

a) Aptitud física, fortaleza laboral, y aguante al agotamiento.

- b) Incluye inteligencia intermedia a avanzada y capacidad de dominio del lenguaje.
- c) Incluye sociabilidad, información, estimulación, civilidad, sensibilidad social, empatía, labor en grupo ligado, serenidad, colaboración, confianza, responsabilidad, y soporte.
- d) aspectos psicológicos como proporción, revisión, confianza, fijeza emocional, perseverancia, aguante a la fracaso, decisión y creación.
- e) Práctica consistente en conocimientos, información, habilidades específicas, eficacia y responsabilidad.

Es importante identificar la diferencia entre liderazgo y gestión. Estos dos términos se utilizan a menudo como semejantes. Pero, es importante distinguir el conocido de cada tipo. De acuerdo a Palomo (2010), el liderazgo y la gestión son 2 tipos diferentes de individuos, y el objetivo de un gerente, a discrepancia de un líder, surgen de necesidades más que de deseos. Además, el ambiente de trabajo es manejado por una actitud personal y positiva hacia las metas y relaciones laborales relajadas. (Yangali & Torres, 2020)

Los ejecutivos y gerentes básicamente tienen diferentes tipos de dirección de objetivos, ética de trabajo, relaciones interpersonales y rasgos de personalidad. Las principales diferencias son: (Yangali & Torres, 2020)

Las dimensiones de liderazgo directivo, de acuerdo a Cuéllar (2020) son 3: Gestión del aprendizaje. Que, implica interacciones en el entorno. No importa el plan, no importa el diseño y la experiencia, se hace lo planificado, es un proceso en el que la gestión docente es la mediadora del aprendizaje de los estudiantes. Para hacer esto, los maestros necesitan las habilidades para explicar los efectos y las interrelaciones de los estudiantes, leer sus presentaciones y brindar retroalimentación. El segundo son las amistades con las personas. Son lazos de carácter físico o afectivos que se establecen entre 2 o más individuos mediante diferentes formas de noticia.

El término "Animación De Estructuras Organizativas" se refiere a la jerarquía que define la distribución interna de roles dentro de la empresa. De esta forma, es la estructura organizacional la que crea un marco común dentro del cual se crean las

funciones que realiza la empresa, lo que en sí mismo constituye la base para la creación de rutinas y procedimientos en el trabajo diario.

En relación a la variable aprendizaje, según Palomino (2012), el aprendizaje de los estudiantes se define como la adquisición de comportamientos duraderos a través de la práctica. La educación forma un sistema de aprendizaje porque esta conceptualización concierne a la organización educativa. Los procedimientos y efectos de aprender un arte, un oficio o cualquier otra cosa son complejos. El aprendizaje o la asimilación cognitiva viene a ser el procedimiento del aprendizaje en tres facetas: descubrimiento, iniciación y aplicación". (MINEDU, 2009)

El que determina cuándo o cuándo se aprende tiene la certeza de que algunos alumnos aprenden una determinada materia con mayor destreza que terceros. Para concebir esto, el examen de los mecanismos de aprendizaje se puede partir en 2 conjuntos: aquellos que penden del tema que se está aprendiendo (comprensión, estimulación, colaboración activa, período, experiencia). práctica previa, es necesario referirse a los factores que afectan a una persona. La visión de un estímulo es un método específico, es decir, si la contestación a la incitación es continuada por una recompensa o sanción, o es individual, es consciente y se guía por el resultado de su actividad. siente que tiene una modalidad que es beneficiosa para el aprendizaje, está claramente controlada por manos experimentadas. (MINEDU, 2009)

Hay cuatro teorías del aprendizaje de uso común en la actualidad. Inteligencias múltiples, actividad, cognición, constructivismo: inteligencias múltiples. De Gardner (1983) dice que "las personas nacen con una habilidad o inteligencia específica para asimilar nuevas informaciones y solucionar dificultades". Según Gardner, la mayoría de la gente está familiarizada con solo tres o cuatro de ellos. La actividad se basa en cambios de comportamiento visibles y medibles. Se espera que el comportamiento de los estudiantes sea moldeado por mejoras positivas o negativas. El refuerzo positivo y negativo aumenta la posibilidad de que la acción torne a suceder. Por otro lado, la sanción reduce la probabilidad de repetir el procedimiento. Algunas de sus referencias más famosas son el condicionamiento clásico de Pavlov, el director de orquesta de Thorndike, las observaciones del comportamiento humano de Watson y el condicionamiento operante de Skinner.

(Schunk, 2012). La cognición es un transcurso de instrucción o asimilación cognitiva activa. Según los científicos cognitivos, el aprendizaje lía la renovación de la experiencia. La teoría cognitiva supone que las estructuras de conocimiento existentes se utilizarán para encausar nueva averiguación. Esta proposición asume que la comunicación se recibe, almacena y recupera. Cuando los científicos cognitivos delinear cursos, se centralizan esencialmente en los alumnos. Sus actores más importantes son: Brunner, quien descubrió el aprendizaje, y Pandora, quien simboliza la búsqueda cognoscitiva. (Schunk, 2012). constructivismo Se centra en cómo los alumnos adquieren conocimientos a partir de su práctica anterior. Entre los que representan, Piaget se distingue por el aprendizaje, la coordinación y la ponderación, Ausbel por la gran asimilación y Vygotsky por el proceso de asimilación personal.

También es importante identificar las peculiaridades de la valoración del aprendizaje. integrado; Porque desde el punto de vista académico se involucran muchos aspectos, entre ellos el social, intelectual, kinestésico, emocional y evaluativo de los alumnos. En este sentido, la valoración pedagógica tiene en cuenta los conocimientos, actitudes y enfoques sociales y culturales dentro del currículo. Su objetivo es calcular el adquirir competencias fundamentales, competencias transferibles y competencias determinadas como corresponda. (MINEDU, 2009)

También la ingeniería de procesos, porque aplica a todo el proceso de formación y toma como referencia sus diferentes momentos. Los resultados contribuyen así a decisiones relevantes para mejorar y asegurar los aprendizajes de los alumnos, e integrarlos en el cuadro curricular, mejora continua y la responsabilidad social, refiere

Sistemático; para abordar objetivos educativos previamente establecidos y ser aplicados con base en estos a través de indicadores o estándares consistentes. Explique que los resultados que irradia incluyen nuevas estrategias para apoyar la coordinación de procesos, reformar la programación y resolver contingencias conflictivas. (Schunk, 2012)

Participativo, porque a través de la autoevaluación continua, la evaluación colaborativa, todos los docentes intervienen en el procedimiento de valoración, especialmente para optimar la eficacia del aprendizaje. de los alumnos, pedagogos o profesores, directores y padres de los alumnos (Unesco, 2016)

Flexible, porque puede adaptarse a las diferencias específicas de cada alumno y respeta su propio estilo y ritmo de aprendizaje. En base a estas discrepancias, se prefieren e identifican las tecnologías y herramientas de valoración más adecuadas, es excelente cuando los profesores utilizan diferentes medios para evaluar el aprendizaje. De esta manera, los maestros atienden a la mayoría de los estudiantes. (Unesco, 2016)

Esto se conoce como móvil o Mlearning, y es el proceso de vincular el uso de un dispositivo móvil a la práctica del aprendizaje asistente o a distancia permitiendo un aprendizaje que, por un lado, personaliza el aprendizaje a través del perfil de los alumnos, por otro lado, tener acceso a contenidos y actividades de aprendizaje que no se limiten en tiempo y lugar. A través de la asimilación cognitiva móvil, se potencia la afinidad digital, enfatizando la cabida de las aplicaciones para capturar información del entorno real, recobrar informaciones disponibles en la web y conectar a los individuos para trabajar en colaboración. (Chirino y Molina, 2010; S harples et al., 2005)

Las dimensiones de aprendizaje remoto, según Schunk (2012) son 3: Video Conferencia. Es una asistencia multimedia que consiente la interrelación entre disímiles individuos o conjuntos ligados de labor. Consistente en conectar entre sí un gran número de interlocutores a través de sesiones interactivas, de modo que todos puedan verse y hablar entre ellos. Materiales interactivos digitales. Los materiales interactivos son todas las herramientas y herramientas interactivas que utilizan los alumnos para facilitar el procedimiento de asimilación cognitiva y enseñanza durante el año escolar. El aprendizaje a distancia es sincrónico y asincrónico. Si el aprendizaje sincrónico ocurre al mismo tiempo, entonces el aprendizaje asincrónico indica lo contrario. Los maestros, estudiantes y otros participantes no pasan por el proceso de aprendizaje al mismo tiempo. No hay interacción en tiempo real con los demás.

La justificación teórica del estudio radica en que su trascendencia es ahondar el estudio a nivel local. Asimismo, es decir que valga como inicio para ejecutar estudios relacionados a este contexto o asunto en otras instituciones educativas de la región Huánuco.

La investigación nos ha ayudado, a través de sus implicaciones prácticas, a vislumbrar la característica del liderazgo administrativo y su impacto en los actores pedagógicos. Por su valía teórica permite comparar las resultas obtenidas con la doctrina del cuadro teórico, también permite consolidar la información teórica y la investigación logrará los objetivos planteados por la institución educativa. Sugerir. Por su utilidad metodológica ha ayudado a crear herramientas para recabar información sobre la verdad investigada y, sobre todo, para saber el comportamiento de la variable liderazgo.

La relevancia social es porque la sociedad está experimentando cambios vertiginosos y requiere de una educación que satisfaga sus necesidades y en esta situación se examina la preponderancia del liderazgo en relación al aprendizaje de los alumnos. La instrucción es lo que establece el adelanto del hombre y de la sociedad porque perfila las habilidades y alcanza los logros previstos por el País mediante el MINEDU.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

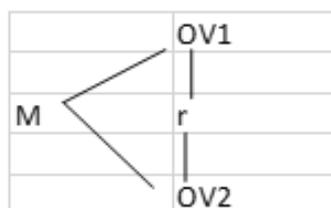
Tipo de investigación:

De acuerdo al propósito es básica. De conformidad a Kerlinger F. “un estudio es teórica, cuando mejora la sapiencia y entendimiento de los hechos de carácter social. de todo estudio”. (Kerlinger, 2002)

El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal

Correlacional, de conformidad a Hernández, Fernández y Baptista son aquellas que “poseen como intención calcular el grado de correlación que hay entre 2 variables a más, en una situación en específico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Kerlinger (2002) señala “que la indagación no experimental es todo tipo de estudio en la que secuela improbable manejar variables o fijar de manera aleatoria a los sujetos, siendo vistos dentro de un contexto” y de corte transversal según Kerlinger (2002) “es cuando se mide solamente una vez en el período de estudio” (Kerlinger, 2002)

Esquema



Dónde:

M= Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Liderazgo directivo

OV2 = Observación de la Variable 2: Aprendizaje remoto

r = Correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Liderazgo Directivo

- Definición Conceptual: Este es un grupo ligado de acciones, sapiencias, habilidades y destrezas que capacitan a los directivos escolares para asumir responsabilidades, resolver conflictos e innovar para el mejoramiento (OEI, 2019, p.14).
- Definición Operacional: Se recolectó informaciones de los colaboradores en una entrevista semiconstituida 2021 que consigna de 30 interrogaciones concernientes con la clase de Liderazgo Gerencial. Sub clases: trabajo en grupo, toma de disposiciones, destrezas comunicativas, y asociaciones interpersonales.
- Indicadores: podemos establecer que para la dimensión gestión de aprendizaje se utiliza los indicadores Dirección pedagógica de aprendizajes, genera procesos de aprendizaje, así mismo para la dimensión relación con las personas: Influencia interpersonal y para la dimensión animación de estructuras organizativas es Coordinación y motivación en equipo, Sistematizar los documentos, Orienta a un buen clima institucional.
- Escala de medición: Es ordinal.

Variable 02: Aprendizaje Remoto

- Definición conceptual: Esto se llama mobile learning o Mlearning, un procedimiento que armoniza la usanza de conectores móviles con experiencias educativas presenciales o a distancia, donde por un lado se puede personalizar el aprendizaje según el perfil del alumno y por otro lado el aprendizaje Camino a incluidos y acciones de tipo educativo ilimitadas en cualquier momento y lugar. Mobile Learning aprovechando la coincidencia digital de conectores móviles para capturar información de medios del universo real, recobrar información disponible en la web y reunir a personas para colaborar en la capacidad de las aplicaciones. (Chirino y Molina, 2010; S harples et al., 2005)
- Definición operacional: Los criterios de confiabilidad antes y después de la prueba se determinarán en el próximo estudio utilizando el alfa de Cronbach.

Las expresiones expresadas a continuación determinan el grado de consistencia y precisión. El nivel de las valoraciones se exhibe en los subsiguientes baremos: Muy Alto (Entre 0.81 y 1.00); alto (Entre 0.61 y 0.80) moderado (Entre 0.41 y 0.60); bajo (Entre 0.21 a 0.40) y muy bajo (Entre 0.01 a 0.20).

- Indicadores: dentro de las dimensiones video conferencia se tiene como indicadores a Información sincrónica, video a través Zoom y Meet. Para la dimensión materiales interactivos digitales tienen como indicadores Mensajes a través del WhatsApp y Telegram, y para la dimensión aprendizaje remoto síncrona, asíncrona los indicadores son: Creación de infografía, edición de audio y video, elaboración de organizadores, blogs y Google drive, instaura y coordina los ambientes virtuales, poseyendo en consideración los procesos y hechuras digitales, intervenir con otros en otros áreas virtuales participativos para informarse, modifica y organiza los entornos virtuales. Construir materiales digitales.
- Escala de medición: es ordinal.

3.3. Población

Se tuvo como objetivo de incorporar la utilización de los aplicativos móviles en el aprendizaje remoto y con la ayuda del liderazgo directivo para superar y que permitan incorporar para una educación de calidad educativa y la enseñanza aprendizaje supere las deficiencias que impiden desarrollarse en el aula, esto se realiza después de estar superando la pandemia desde el 2020 del covid-19 que ha conducido que la educación sea virtual y esperando importar en la nueva educación del País.

Población: En el desarrollo de este estudio se tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones: Hernández, Fernández y Baptista (2014) define población como un grupo ligado de sujetos motivos de investigación. Está ordenado según su contenido, características espaciales y temporales. En este caso la población fue de 70 estudiantes del nivel secundaria, de Institución Educativa Peruana, 2022. para encontrar las deficiencias que existen en el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los docentes y alumnos, y la finalidad es la de incorporar la tecnología

en la nueva escuela entre docentes y estudiantes para el buen uso y su aprovechamiento de alcanzar una educación de calidad.

La muestra fue el total de la población es decir censal. En este sentido (Kerlinger, 2002) llama censal a la muestra donde la población es igual a la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Según Carrasco (2007), es una metodología de cogida de datos, pero dichos datos deben dar los resultados que requiere el estudio.

La encuesta fue la técnica utilizada en esta encuesta y recogió información sobre temas específicos que podía ser proporcionada por uno mismo o por escrito de un grupo o muestra de individuos. En la cual la técnica empleada son encuestas para ambas variables, por los que los instrumentos son las guías de cuestionario.

Cuestionario

Según Carrasco (2007) el cuestionario es la herramienta más frecuente en la usanza en el caso del análisis de un número abultado de individuos, puesto que, se consigue conseguir contestaciones directas de las interrogaciones.

El cuestionario para liderazgo directivo consta de 15 preguntas, para la dimensión Gestión del aprendizaje 05, para la dimensión Relación con las personas, 05 y finalmente para la dimensión Animación de estructuras organizativas 05, haciendo un total de 15 preguntas. Para el cuestionario de Aprendizaje Remoto se establecieron 15 preguntas, para la dimensión Video Conferencia, 05, para la dimensión Materiales Interactivos Digitales, 05 y la dimensión Aprendizaje remoto Síncrona, asíncrona, 05, dándose un total de 15 preguntas. Asimismo, tiene una escala tipo Likert de 5 alternativas (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) tal como podemos observar en el anexo 5.

El cuestionario de Liderazgo Directivo consta de 15 preguntas, así mismo el cuestionario de aprendizaje remoto están basado en criterios administrativos, técnicos pedagógicos y que van a permitir recolectar datos con la ayuda de

bibliografía especializada y determinar la confiabilidad al final del proceso y lo que se trata es responder a nuestra problemática e hipótesis que tratamos de sustentar.

Validación

El instrumento tuvo un análisis de validación por juicio de 03 profesionales expertos. (Ver Anexo 4)

- Bertila Hernandez Fernandez, Dra. En Educación.
- Silvia Virginia Espiche Sánchez, Maestría en Docencia y Gestión Educativa.
- Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio, Doctor en Educación.

Confiabilidad

Para una prueba piloto de 20 y 15 preguntas, el valor de alfa de Cronbach para el cuestionario de Liderazgo Directivo fue de 0.796 y para la variable aprendizaje remoto fue de 0.80. (Ver Anexo 06)

3.5. Procedimientos

Se empleó 2 cuestionarios tipo Likert con relación a liderazgo directivo y uso de aplicativos móviles. Inmediatamente se tabuló con el SPSS V. 24, lo que consintió confeccionar figuras y cuadros y en definitiva comprobar las hipótesis estableciendo en primera instancia la relación y significancia en un 5 % de error.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS V. 25, con proporciones de carácter porcentual en figuras y cuadros para simbolizar la colocación de los datos, la estadística de tipo descriptivo, y las pruebas de hipótesis fueron con Rho de Spearman, para un p valor menor a 0.05.

3.7. Aspectos éticos

Como parte de la ética, se reserva el anonimato de los alumnos encuestadas que fueron del 1º al 5º del VI, VII, VIII ciclo de secundaria de la I.E. N° 32040, Chullay; que cortésmente contestaron los cuestionarios y suministraron meritoria información. El presente estudio es original y verdadero, según Díaz (2018) pues no concurre usurpación de nociones de otros autores, solamente existen citas

bibliográficas que se manipularon bajo todas las rigideces que involucra una indagación de carácter o particularidad académica. El instrumento, que fue utilizado es el cuestionario, se empleó con la anuencia formal de la responsable de la I.E. en mención. Los cuestionarios mencionados se emplearon en los alumnos precedentemente validada por el juicio de expertos.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Resultados de la Variable 1: Liderazgo directivo

Tabla 1: *Liderazgo directivo*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	20	29%
Bueno	50	71%
Total	70	100%

Figura 1: *Liderazgo directivo*



Fuente: Elaboración propia.

Se observa para liderazgo directivo que los estudiantes perciben un nivel malo el 0%, nivel regular el 29% y nivel bueno el 71%.

Se concluye que el 71% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de Liderazgo directivo

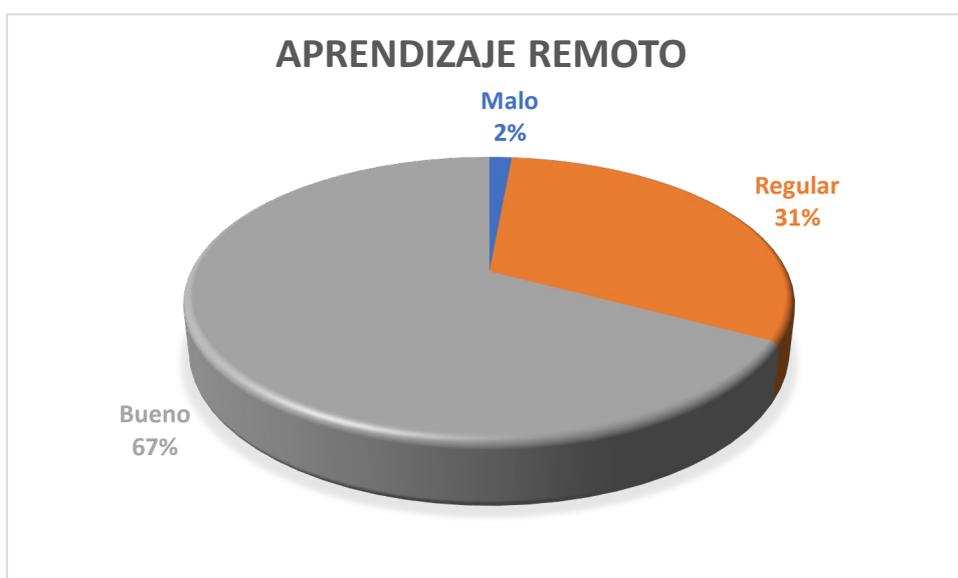
Resultados de la Variable: Aprendizaje remoto

Tabla 2: *Aprendizaje remoto*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1%
Regular	22	31%
Bueno	47	67%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: *Aprendizaje remoto*



Fuente: Elaboración propia.

Para la variable: Aprendizaje remoto los estudiantes observan un nivel malo el 2%, nivel regular el 31% y nivel bueno el 67%.

Se concluye que el 67% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de aprendizaje remoto.

Prueba de la Hipótesis General

H_0 = No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

H_1 = Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. ($p=0.008<0.05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 3 Correlación entre liderazgo directivo y aprendizaje remoto

		Liderazgo directivo	Aprendizaje Remoto
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,468
	Aprendizaje Remoto	Coeficiente de correlación	,468
		Sig. (bilateral)	,008
		N	70

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.468$ entre el liderazgo directivo y aprendizaje remoto, lo que indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 08) y la significancia ($p=0.008<0.05$) lo que evidencia que la relación es significativa.

Conclusión Estadística:

La hipótesis nula es rechazada para aceptar la alterna o hipótesis en investigación concluyendo que la relación es significativa entre liderazgo directivo y aprendizaje remoto. ($Rho=0.468$; $p=0.008$)

Prueba de la Hipótesis Específica 1

H_0 = No existe relación significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

H_1 = Existe relación significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 4 Correlación entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto

			Gestión del aprendizaje	Aprendizaje Remoto
Rho de Spearman	Gestión del aprendizaje	Coefficiente de correlación	1,000	,728
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	70	70
	Aprendizaje remoto	Coefficiente de correlación	,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	70	70

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.728$ entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto, lo que indica una Correlación directa y moderada (Ver Anexo 08) y la significancia ($p=0.008 < 0.05$) lo que evidencia que la relación es significativa.

Decisión Estadística:

La hipótesis nula es rechazada para aceptar la alterna o hipótesis en investigación concluyendo que la relación es significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto. ($Rho=0.728$; $p=0.008$)

Prueba de la Hipótesis Específica 2

H_0 = No existe relación significativa entre relación con personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

H_2 = Existe relación significativa entre relación con personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 5 Correlación entre relación con personas y aprendizaje remoto

		Relación con Aprendizaje		
		personas	Remoto	
Rho de Spearman	Relación con personas	Coefficiente de correlación	1,000	,580
		Sig. (bilateral)	.	,037
	N	70	70	
	Aprendizaje Remoto	Coefficiente de correlación	-,180	1,000
Sig. (bilateral)		,037	.	
	N	70	70	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.580$ entre relación con personas y aprendizaje remoto, lo que indica una Correlación directa y moderada (Ver Anexo 08) y la significancia ($p=0.037 < 0.05$) lo que evidencia que la relación es significativa.

Decisión Estadística:

La hipótesis nula es rechazada para aceptar la alterna o hipótesis en investigación concluyendo que la relación es significativa entre relación con personas y aprendizaje remoto. ($Rho=0.580$; $p=0.037$)

Prueba de la Hipótesis Específica 3

H_0 = No Existe relación significativa entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

H_3 = Existe relación significativa entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 6 Correlación entre animación de estructuras organizativas y aprendizaje remoto

			Animación de estructura organizativas	Aprendizaje Remoto
Rho de Spearman	Animación de estructura organizativas	Coefficiente de correlación	1,000	,684
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Aprendizaje Remoto	N	70	70
		Coefficiente de correlación	,084	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	70	70	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede observar que el valor de $r = 0.684$ entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto, lo que indica una Correlación directa débil (Ver Anexo 08) y la significancia ($p=0.000 < 0.05$) lo que evidencia que la relación es significativa lo que evidencia que la relación es significativa.

Decisión Estadística:

La hipótesis nula es rechazada para aceptar la alterna o hipótesis en investigación concluyendo que la relación es significativa entre estructuras organizativas y aprendizaje remoto. ($Rho=0.684$; $p=0.000$)

V. DISCUSIÓN

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. ($p=0.008<0.05$). Donde, la mayoría de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (71%) de Liderazgo directivo y un nivel bueno (67%) de Aprendizaje remoto.

En este sentido se tiene investigaciones con resultados similares como el de Saavedra , (2021); donde El estilo de liderazgo primario de la directora Premium del IEP de Piura es transformador, antes y durante los condicionantes sociales creados por el COVID-19. Las características de la subdimensión atractivo son las que han cobrado mayor importancia en el liderazgo transformacional. Otra investigación fue la de Palma (2022); donde la relación entre liderazgo directos y aprendizaje es significativa ($p=0.000<0.05$), También la de Cuéllar, (2020); quien encontró que el líder del director juega un papel relevante en la búsqueda de opciones alternativas creativas para construir condiciones de aprendizaje para los estudiantes y buscar la felicidad de todos. Y el estudio de Gómez, Hijón, Santacruz, & Pérez (2022); quien encontró que el enfoque de emergencia a distancia implementado durante el período de confinamiento posterior al COVID-19 ha supuesto variaciones importantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tanto desde la óptica académica como particular. De manera similar a esta investigación donde se encontró una relación significativa entre las variables de estudio en los estudiantes de una I.E. Peruana, 2022. ($p=0.008<0.05$).

También hay investigaciones con resultados diferentes a las de esta investigación como la de Laines (2021) quien demostró que existe una correlación positiva muy débil, por lo que concluimos que existe una relación, pero no estadísticamente significativa, entre el liderazgo administrativo y la variable educación a distancia. Además, el estudio revela que el nivel de liderazgo administrativo está en un nivel alto y que la capacitación a distancia está en un nivel regular. Y el de Cisneros & Ledesma (2021); quien también demostró que no hay discrepancias estadísticamente significativas en los factores que median el liderazgo de la educación a distancia en las I.E. de la administración estatal de Lima Oriente. Esto

significa que estos determinantes de la práctica del liderazgo directivo han sido manejados con resultados similares. A diferencia de esta investigación donde se halló una correlación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una I.E. Peruana, 2022. ($p=0.008<0.05$).

Por otro lado, para la base teórica de liderazgo directivo se conceptualiza como un “hecho social, y por tanto el impacto de las relaciones interpersonales que se ejercen en una situación particular para lograr uno o más objetivos”. Estos enfoques aseguran que el liderazgo implica un procedimiento incesante inducido por un enfoque asentada en la influencia, el poder individual, la creencia para el cambio y la aceptación de los profesores y su entorno explícito. Actúa como una plataforma.). (Yangali & Torres, 2020). En esta investigación se encontró que la mayoría de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (71%) de Liderazgo directivo

En relación a la variable aprendizaje, según Palomino (2012), el aprendizaje de los estudiantes se define como la adquisición de comportamientos duraderos a través de la práctica. La educación forma un sistema de aprendizaje porque este concepto es parte del régimen educativo. Las acciones e influencias del aprendizaje de artes, oficios o cualquier otra cosa son complejas. "El aprendizaje es un procedimiento de un ciclo de enseñanza basado en tres etapas: exploración, iniciación y aplicabilidad". (MINEDU, 2009). Lo que esta investigación tiene un nivel bueno (67%) de Aprendizaje remoto.

Las resultados del **objetivo específico 1** revelan que existe correlación significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. (lo que prueba que la correlación es significativa. ($p=0.008<0.05$). En el que, la mayor parte de los estudiantes de una I.E. Peruana, perciben un nivel bueno (86%) de Gestión del aprendizaje.

Al respecto, no hay antecedentes previos, sin embargo, la teoría refiere, de acuerdo a Cuéllar (2020) que en esta investigación la mayor parte de los de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (86%) de Gestión del aprendizaje.

Los resultados del **objetivo específico 2** revelan que existe correlación significativa

entre personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022, lo que prueba que la correlación es significativa. ($p=0.037<0.05$). Donde, la mayor parte de los estudiantes de una I.E. Peruana, observan un nivel bueno (87%) de Relación con las personas.

No hay antecedentes previos pero la teoría refiere que las relaciones con las personas vienen a ser las amistades con las personas. Son lazos de carácter físico o afectivos que se establecen entre 2 o más individuos mediante diferentes formas de noticia. (Cuéllar, 2020). En este estudio la mayor parte de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (87%) de Relación con las personas.

Las resultas del **objetivo específico 3** revelan que existe correlación significativa entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022, lo que prueba que la correlación es significativa. ($p=0.000<0.05$), En el que la mayor parte de los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, perciben un nivel bueno (72%) de Animación de estructuras organizativas

En este caso, no hay estudios previos, pero la teoría menciona que la animación de estructuras organizativas se refiere a la jerarquía que define la distribución interna de roles dentro de la empresa. De esta forma, es la estructura organizacional la que crea un marco común dentro del cual se crean las funciones que realiza la empresa, lo que en sí mismo constituye la base para la creación de rutinas y procedimientos en el trabajo diario. En este estudio la mayoría de los alumnos de una I.E. Peruana, perciben un nivel bueno (72%) de Animación de estructuras organizativas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. ($Rho=0.468$; $p=0.008$). Donde, la mayor parte de los estudiantes de una I.E peruana, observan un nivel bueno (71%) de Liderazgo directivo y un nivel bueno (67%) de Aprendizaje remoto
2. Se ha determinado que existe relación significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. ($Rho=0.728$; $p=0.008$). Donde, la mayor parte de los estudiantes de una I.E. peruana, perciben un nivel bueno (86%) de Gestión del aprendizaje
3. Se ha determinado que existe relación significativa entre relación con personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022. lo cual evidencia que la relación es significativa. ($Rho=0.580$; $p=0.037$). Donde, la mayor parte de los estudiantes de una I.E. peruana, observan un nivel bueno (87%) de Relación con las personas
4. Se ha determinado que existe relación significativa entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una Institución Educativa Peruana, 2022, lo cual prueba que la relación es significativa. ($Rho=0.684$; $p=0.000$). Donde la mayor parte de los estudiantes de una I.E. peruana, observan un nivel bueno (72%) de Animación de estructuras organizativas

VII. RECOMENDACIONES

1. Ante un alto porcentaje del liderazgo directivo, se sugiere a la dirección de la Institución Educativa que realice talleres, trabajo cooperativo con docentes en la articulación e implementación del aprendizaje remoto con los estudiantes de la Institución Educativa Peruana.
2. A los directivos, y docentes de la Institución Educativa Peruana del nivel secundaria de Chullay, se persuade elaborar un proyecto educativo en el manejo de TICs en las diferentes áreas, competencias y capacidades, para el mejoramiento mejorar los aprendizajes independientes remotos en los alumnos.
3. A la pala directiva y docentes se sugiere mayor interrelación con agentes externos (padres de familia, autoridades locales, regionales), para la adecuación de convenios que conlleve a que la comunidad educativa se comprometa con una nueva escuela y lograr convivencia entre la enseñanza-tecnología, que involucre el fortalecimiento de la enseñanza aprendizaje que puedan desenvolverse para la vida práctica.
4. Implementar un profesional calificado en las TICs, para el aula de innovación pedagógica de la plataforma virtual propia de la Institución Educativa Peruana, el docente, estudiantes interactúan sus experiencias, elaboración de materiales educativos y practica de valores que conlleve lograr resultados de superación.

REFERENCIAS

- Cisneros, G., & Ledesma, M. (2021). *Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19*. Perú: Disponible en: <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/52/58>.
- Cuéllar, M. (2020). *Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. México: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563817/liderazgo-directivo-EB.pdf>.
- Furguerle, J., & Vitorá, M. (2016).). *Liderazgo en los Directores de Educación Primaria*. [Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Universidad Privada Dr. Rafael].
- García, F. (2020). *Evaluación del aprendizaje en entornos virtuales y remotos*. España.
- Gómez, M., Hijón, R., Santacruz, L., & Pérez, D. (2022). *Impacto del proceso de enseñanza y aprendizaje remoto de emergencia en la competencia digital y en el estado de ánimo en la formación del profesorado*. España.
- Hernández, E., Santo, N., & González, N. (2012). *El liderazgo Psicología de los Grupos y Organizaciones*. [Universidad Católica San Antonio de Murcia].
- Huisa , B., & Mamani, M. (2021). *Liderazgo pedagógico en educación remota en las instituciones educativas del nivel inicial de la Ugel Paucartambo - Cusco 2020*. Perú.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamerican.
- Laines, C. (2021). *Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa No 10050, Reque*. Perú.
- MINEDU. (2009). *Guía de Evaluación del Aprendizaje*. Lima.

MINEDU. (2017). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima - Perú: Disponible en:

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf.

MINEDU. (30 de Octubre de 2019). *Nota de Prensa MINEDU*. Obtenido de Los directores de colegio deben ser líderes pedagógicos: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/65866-los-directores-de-colegio-deben-ser-lideres-pedagogicos-afirma-ministra-flor-pablo>

OEI. (2019). *Liderazgo Directivo*. Madrid - España: Disponible en: <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmlpYWNNTSWhZVFwY1dGNE9ESjBjbTFxZG0xeU1XaHJZM0ZsYmpoMlpYWndhZ1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpY1dsdWJHbHVhVHNNWm1sc1pXNWhiV1U5SW05bGFTMXNhV1JsY21GNloyOHRaR2x5WldOMGFYW>.

Palma, M. (2022). *Liderazgo directivo y trabajo remoto en docentes en las instituciones educativas públicas, Tamburco. Apurímac, 2021*. Perú.

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid: [Gráficas Dehon].

Saavedra, C. (2021). *Comparación del estilo del liderazgo directivo en la IE Premium de Piura antes y durante el confinamiento social - 2020*. Perú: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5081/MAE_EDUC_GE_2102.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje. Una Perspectiva Educativa*. [Pearson Educación].

Solís, A. (1991). *Metodología de la Investigación Jurídico – Social*. Lima – Perú: Primera Edición.

Unesco. (2016). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/.

ANEXOS

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
	Conceptual	Operacional				
Aprendizaje Remoto	Se denomina aprendizaje móvil o Mlearning, al proceso que vincula el uso de dispositivos móviles con las prácticas de enseñanza ambiente presencial o a distancia que permite un aprendizaje, por un lado, la personalización del aprendizaje conforme con los perfiles del estudiante y por el otro, el acceso a contenidos y actividades educativas sin restricción de tiempo ni lugar. Mediante el aprendizaje móvil se aprovecha la convergencia digital de los dispositivos móviles enfocando la capacidad de las aplicaciones que permiten registrar información de entornos reales, recuperar información disponible en web y relacionar personas para realizar trabajo colaborativo (Chirino y Molina, 2010; S harples et al., 2005)	El criterio de confiabilidad del pre-test y post-test se determina en la siguiente investigación mediante el Alfa de Cronbach. La fórmula expresada más adelante determina el grado de consistencia y precisión, la escala de valores se presenta en la siguiente tabla.	Video conferencia.	Comunicación	1-2-3-4-5	Ordinal
		RANGOS MAGNITUD 0,81 A 1,00 Muy Alta 0,61 A 0,80 Alta 0,41 A 0,60 Moderada 0,21 A 0,40 Baja 0,01 A 0,20 Muy Baja	Materiales interactivos Digitales. Aprendizaje remoto síncrona, asíncrona.	Elaboración de organizadores, blogs y Google drive. Organiza y sistematiza los entornos virtuales, teniendo en cuenta los procedimientos y formatos digitales. Participar con otros en espacios virtuales colaborativos para comunicarse. Modifica y organiza los entornos virtuales y construir materiales digitales.		

Fuente: adaptado de Ruíz (2007)

**ANEXO 02
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO LIDERAZGO DIRECTIVO Y APRENDIZAJE REMOTO EN LOS ESTUDIANTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PERUANA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre relación con las personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre animación de estructuras organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre relación con las personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre animación de estructuras organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del aprendizaje y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre relación con personas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre animación de estructura organizativas y aprendizaje remoto en los estudiantes de una institución educativa peruana, 2022</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> Dirección pedagógica de aprendizajes. Genera procesos de aprendizaje. 	1,2,3,4,5	Nunca casi nunca	Aplicada Explicativa
			RELACIÓN CON LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Influencia interpersonal. Orienta a un buen clima institucional. 	6,7,8,9,10	A veces	
			ANIMACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación y motivación en equipo. Coordinación y motivación en la IE. 	1,12,13,14,15	Casi siempre siempre	
VARIABLE 2: USO DE LOS APLICATIVOS -APRENDIZAJE REMOTO							
DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
VIDEO CONFERENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación simultánea bidireccional de audio, video en tiempo real a través Zoom y Meet. 	1,2,3,4,5	Nunca casi nunca	Aplicada Explicativa			
MATERIALES INTERACTIVOS DIGITALES	<ul style="list-style-type: none"> Creación de infografía, edición de audio y video. Elaboración de organizadores, blogs y Google drive. 	6,7,8,9,10	A veces				
APRENDIZAJE REMOTO SÍNCRONA, ASÍNCRONA	<ul style="list-style-type: none"> Organiza y sistematiza los entornos virtuales, teniendo en cuenta los procedimientos y formatos digitales. Participar con otros en otros espacios virtuales colaborativos para comunicarse. 	11,12,13,14,15	Casi siempre siempre				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional	70 estudiantes de primero a quinto secundaria de la Institución Educativa de Chullay- Yarumayo – Huánuco-2022.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO TÉCNICA: ENCUESTA INSTRUMENTO: Entrevista- escala de lickert, con 24 ítems que medirá el liderazgo directivo en los estudiantes de la I.E. N°32040 Chullay, Huánuco DIMENSIONES: •Gestión del aprendizaje •Relación con las personas •Animación de estructuras organizativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: JUICIO DE EXPERTOS • Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: • ALFA CRONBACH
Tipo de la Investigación: Básica	Muestra: La selección de la muestra es no pirobalística de tipo intencionada conformado por 70 estudiantes de la Institución Educativa de Chullay- Yarumayo- Huánuco- 2021.	VARIABLE 2: APRENDIZAJE REMOTO. TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario DIMENSIONES: •Video conferencia •Materiales interactivos digitales •Aprendizaje remoto síncrona, asíncrona ESCALA DE MEDICIÓN: ordinal	
Diseño: No experimental de corte transversal	$n_e = \frac{N Z^2 \sigma^2}{(N-1)E^2 + Z^2 \sigma^2}$	TIPO: Escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Estadística Inferencial: Prueba de independencia de criterio: El estadístico utilizado es la normal estándar Z. Mediante el uso de paquetes estadísticos SPSS.

ANEXO 03

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

A. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Directivo

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de capacidad de análisis de cómo se desempeñan en la comunidad educativa y que sus ideas o pensamientos no generalicen a un contexto social sino de la manera de pensar y que los estudiantes del primero al quinto grado de educación secundaria sean objetivos.

C. AUTOR:

Huamanlazo Beltrán, Mara Abigail

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

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Juan Luis Fabian Cabello

E. ADMINISTRACIÓN: Individual

F. Duración: 20 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Estudiantes del VI y VII de Educación Secundaria, del primero al quinto grado de secundaria, en total 70 estudiantes de la institución educativa nacional Chullay del distrito de Yarumayo, Huánuco.

H. PUNTUACION Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NÚMERICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO APRENDIZAJE REMOTO

A. NOMBRE:

Cuestionario de Aprendizaje Remoto

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel institucional como se adecua los aprendizajes remotos después de la pandemia del COVID 19 y que los estudiantes del primero al quinto grado de educación secundaria sean objetivos de relacionarlo en su entorno social.

B. AUTOR:

Laines Ochoa, Cynthia Nataly

Liderazgo directivo y educación remota de la Institución Educativa N° 10050, Reque, Chiclayo (2021)

C. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Juan Luis Fabian Cabello

D. ADMINISTRACIÓN: Individual

E. Duración: 20 minutos

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Estudiantes del VI y VII de Educación Secundaria, del primero al quinto grado de secundaria, en total 70 estudiantes de la institución educativa nacional Chullay del distrito de Yarumayo, Huánuco.

G. PUNTUACION Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NÚMERICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

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

1. DATOS INFORMATIVOS:

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

2. ASPECTOS A VALIDAR:

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

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 30 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 16751982

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

1. DATOS INFORMATIVOS:

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

2. ASPECTOS A VALIDAR:

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

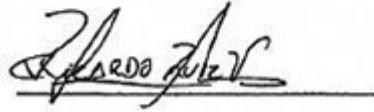
3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100

Lugar y fecha: Chiclayo 29 de octubre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 05

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. El presente instrumento es parte de un estudio de investigación, cuyos resultados se utilizarán con fines estrictamente académicos.

Instrucciones:

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa (X) según crea usted conveniente. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación el numeral 5 (siempre).

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

LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº		1	2	3	4	5
	GESTION DEL APRENDIZAJE					
1	Se muestra proactivo y comunica la visión y metas a docentes.					
2	Cumple los objetivos institucionales, con respeto a los derechos, valores y buenas costumbres.					
3	Comunica eficientemente a la comunidad educativa la visión y metas de calidad de aprendizajes.					
4	Fomenta el trabajo docente centrado en la visión y metas de la calidad de aprendizajes.					
5	Promueve el trabajo docente en equipo buscando alta efectividad en el aprendizaje.					
	RELACION CON LAS PERSONAS					
6	Fortalece los conocimientos, habilidades y estrategias docentes.					
7	Contribuye al desarrollo profesional y personal con un nivel académico adecuado.					
8	Se muestra coherente en sus afirmaciones, actitudes y comportamientos de vida.					
9	Fomenta la confianza mutua entre docentes, estudiantes y padres de familia.					
10	Mantiene interacción colaborativa con los padres de familia y comunidad.					
	ANIMACION DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS					
11	Mantiene interacción colaborativa con Instituciones académicas de la región.					
12	Acompaña con eficiencia las interacciones de docentes-estudiantes.					
13	Prioriza la capacitación y actualización en el manejo de herramientas tecnológicas por los docentes para la calidad de aprendizajes virtuales.					
14	Muestra confianza en la profesionalidad de los coordinadores en los monitoreos docentes.					
15	Promueve y capacita a los docentes en la evaluación formativa de los aprendizajes.					

APRENDIZAJE REMOTO

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo. El presente instrumento es parte de un estudio de investigación, cuyos resultados se utilizarán con fines estrictamente académicos.

Instrucciones:

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa (X) según crea usted conveniente. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación el numeral 5 (siempre).

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

Nº		1	2	3	4	5
	VIDEO CONFERENCIAS					
1	¿Se está capacitando en el uso de las TIC?					
2	¿Se siente satisfecho con las clases transmitidas en los medios de comunicación?					
3	En el intercambio de experiencias ¿Participa en entornos virtuales?					
4	¿Esta nueva metodología de trabajo permite impartir clases de manera significativa?					
5	¿Cree usted que le permite desarrollar trabajos colaborativos?					
	MATERIALES INTERACTIVOS DIGITALES					
6	¿Utiliza material preestablecido para sus clases?					
7	¿Crea usted material didáctico digital para sus clases?					
8	¿Su espacio de trabajo se adecúa a la situación significativa a trabajar?					
9	¿Su espacio digital involucra a los padres en el aprendizaje de los estudiantes?					
10	¿El tiempo sugerido (1h) para las clases remotas es suficiente para el aprendizaje?					
	APRENDIZAJE REMOTO SINCRONA, ASINCRONA					
11	¿Existe una comunicación fluida entre docente y estudiante?					
12	¿Propicia usted una buena práctica de etiquetas?					
13	¿Logra usted recoger las evidencias de sus estudiantes?					
14	¿Es factible realizar una evaluación de procesos?					
15	¿La evaluación mejora la enseñanza?					

ANEXO 06
CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

Prueba Piloto: 20 Preguntas: 15

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRE1	53,85	70,766	,426	,784
PRE2	53,15	75,187	,410	,785
PRE3	53,25	78,513	,335	,790
PRE4	53,70	69,589	,651	,766
PRE5	53,65	72,345	,560	,774
PRE6	53,00	77,895	,334	,790
PRE7	53,70	71,905	,501	,777
PRE8	53,50	72,158	,430	,783
PRE9	53,00	82,632	,060	,802
PRE10	53,15	71,818	,547	,774
PRE11	54,50	72,158	,447	,781
PRE12	53,75	72,618	,406	,785
PRE13	53,75	70,618	,482	,778
PRE14	53,45	73,524	,357	,789
PRE15	53,50	79,421	,115	,809

VARIABLE 2: APRENDIZAJE REMOTO

Prueba Piloto: 20 Preguntas: 15

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,55	69,629	,611	,770
P2	52,75	91,776	-,172	,832
P3	52,75	83,776	,208	,802
P4	52,40	74,463	,634	,772
P5	52,40	80,884	,493	,786
P6	52,75	72,724	,631	,770
P7	52,40	82,042	,329	,794
P8	53,25	71,355	,594	,772
P9	52,65	74,661	,545	,778
P10	52,30	84,958	,142	,807
P11	52,75	72,197	,657	,768
P12	52,75	69,461	,740	,759
P13	52,05	80,892	,298	,797
P14	51,95	84,997	,234	,799
P15	51,50	87,947	,097	,804

ANEXO 07
BASE DE DATOS SPSS

VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO															VARIABLE 2: USO DE LOS APLICATIVOS - APRENDIZAJE REMOTO														
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	5	4	5	5	3	3	5	2	5	3	2	5	2	3	5	5	4	3	2	2	4	4	3	2	2	3	5
3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	1	1	4	1	3	4	3	4	4	2	4	2	5	5	4	5
2	4	5	2	1	3	2	5	4	4	4	3	5	3	5	1	4	3	1	3	3	3	1	1	4	1	1	5	4	5
1	3	4	2	3	5	3	5	4	5	1	5	5	5	5	1	4	2	1	3	3	3	1	1	4	1	1	5	4	5
1	3	4	2	3	5	3	5	4	3	1	1	1	5	4	1	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3	5	4	5
1	3	4	2	3	5	3	2	5	4	2	5	2	2	5	1	4	3	5	4	5	4	1	5	5	2	4	4	5	5
4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	3	3	2	2	4	4	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	1	3	4	5
4	4	3	4	3	5	3	2	4	5	3	1	4	4	5	4	1	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	1	1	1	3	1	4	4	5	5	5	5	1	2	4	5	2	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5
5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5
4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	1	4	4	5	3	4	1	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	1	4	4	3	3	1	4	2	3	2	4	3	2	5	3
4	4	4	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5
3	1	5	3	2	4	2	5	5	4	4	5	3	5	4	1	4	4	3	3	1	5	1	4	5	3	2	1	5	5
4	5	4	3	4	5	1	2	5	3	5	3	2	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	5	3	4	4	5	4
4	3	5	5	4	4	4	2	5	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5
3	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	2	4	1	5	2	4	2	3	4	1	5	3	5	4

4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	2	5	4	5	3	3	3	3	1	5	5	3	5	3	5
4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
4	3	5	4	5	2	4	2	5	1	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5
3	4	2	3	3	2	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	2	5	4	3	5	3	5	2	3	4	2
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5
4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	2	4	1	3	5	3	1	4	5
5	3	5	3	4	3	5	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4
5	3	5	3	4	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
4	3	5	3	5	2	3	5	5	4	5	2	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	2	5	3	4	3	5	4	4	5	5
4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	3	4	2	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5
3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4	3	5
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	2	1	5	4	5	3	4
5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	1	1	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	5	3	5
5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	1	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	2	5	3	2	5	4	4	5	5
5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	3	2	5	4	4	4	5
5	4	3	4	4	3	2	5	3	2	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	3	2	4	3	2	5	4	4	5	5
5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	5	4	2	5	4	3	2	2	1	4
2	5	1	3	4	1	3	2	3	5	3	1	1	4	5	4	3	3	3	5	3	2	4	3	4	2	4	1	3	4
2	5	1	3	4	1	3	2	3	5	4	2	1	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4	3	5
5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	2	5	5
5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	2	5	3	3	5	2	5	4	5
3	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	3	4	2	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	2	5	2	5	4	5

5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	
5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	2	2	2	1	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	3	1	3	4	1	1	1	1	3	3	3	
4	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2	5	1	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	
3	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	2	4	5	3	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	

ANEXO 08

Interpretación de Rho de Spearman

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

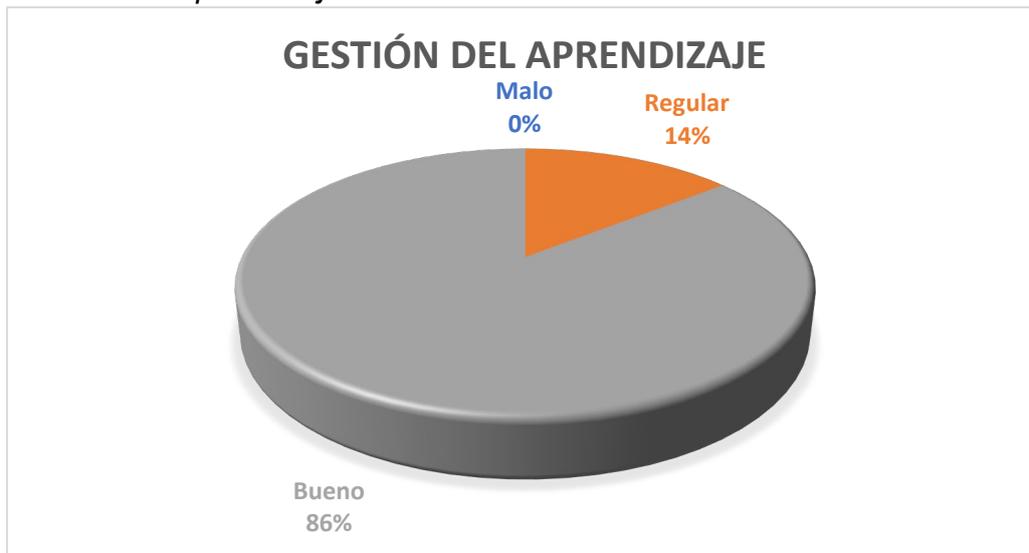
ANEXO 9

Resultados de la Dimensión Gestión del aprendizaje

Gestión del aprendizaje

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	10	14%
Bueno	60	86%
Total	70	100%

Gestión del aprendizaje



Fuente: Elaboración propia.

Se observa para la gestión de aprendizaje que los estudiantes perciben un nivel malo el 0%, nivel regular el 14% y nivel bueno el 86%.

Se concluye que el 86% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de gestión del aprendizaje

Resultados de la Dimensión Relación con las personas

Tabla 2: Relación con las personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1%
Regular	8	11%
Bueno	61	87%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia.

Relación con las personas



Fuente: Elaboración propia.

Se observa para la dimensión relaciones con las personas los estudiantes perciben un nivel malo el 1%, nivel regular el 12% y nivel bueno el 87%.

Se concluye que el 87% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de relaciones con personas

Resultados de la Dimensión Animación de estructuras organizativas

Animación de estructuras organizativas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	4%
Regular	17	24%
Bueno	50	71%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia.

Animación de estructuras organizativas



Fuente: Elaboración propia.

Para animación de estructuras organizativas los estudiantes observan un nivel malo el 4%, nivel regular el 24% y nivel bueno el 72%.

Se concluye que el 71% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de animación de estructuras organizativas

Resultados de la Dimensión Video conferencias

Video conferencias

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	4%
Regular	15	21%
Bueno	52	74%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia.

Video conferencias



Fuente Elaboración Propia.

Para la dimensión video conferencias que los estudiantes observan un nivel malo el 4%, nivel regular el 22% y nivel bueno el 74%.

Se concluye que el 74% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de video conferencias

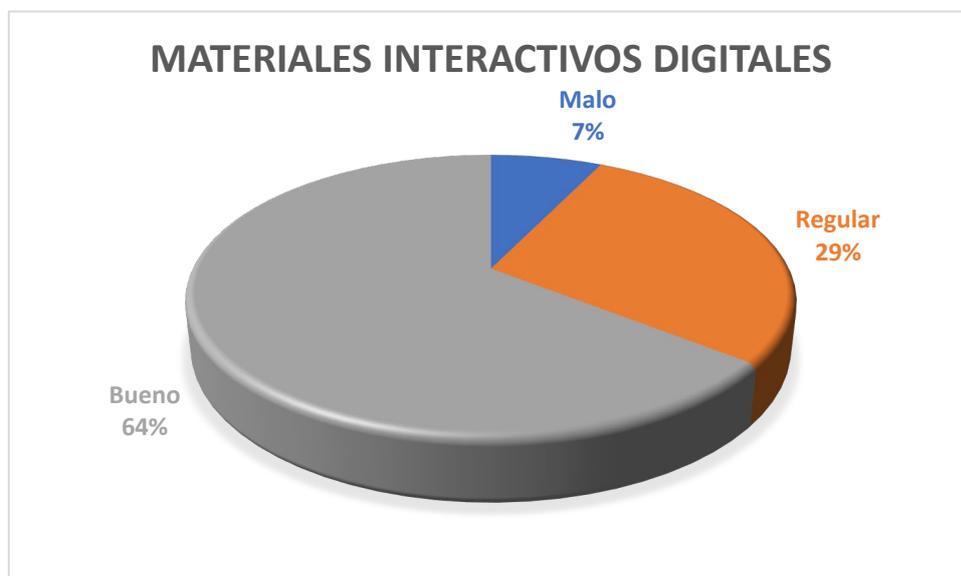
Resultados de la Dimensión Materiales interactivos digitales

Materiales interactivos digitales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7%
Regular	20	29%
Bueno	45	64%
Total	70	100%

Fuente: Elaboración propia.

Materiales interactivos digitales



Fuente: Elaboración propia.

Para materiales interactivos digitales, los estudiantes observan un nivel malo el 7%, nivel regular el 29% y nivel bueno el 64%.

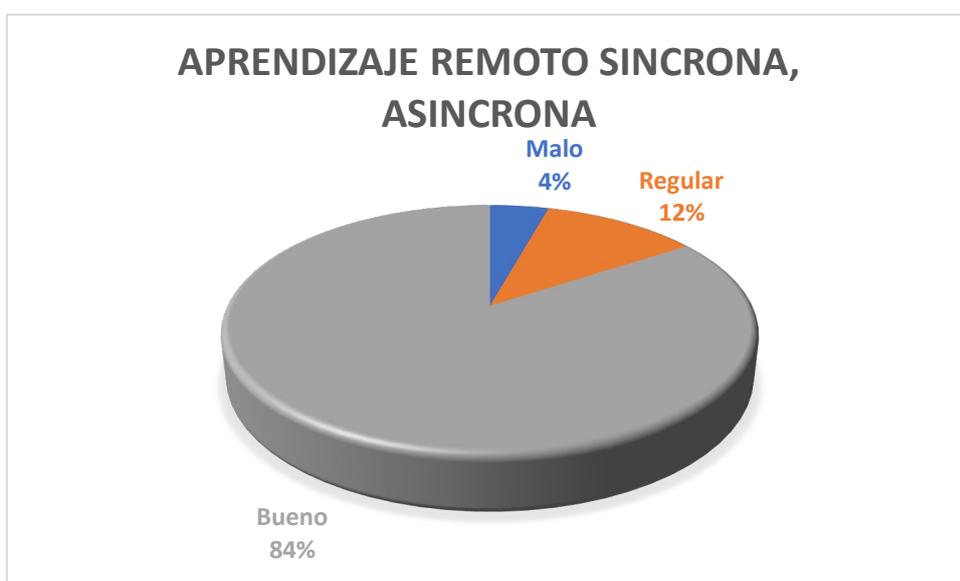
Se concluye que el 64% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de materiales interactivos digitales.

Resultados de la Dimensión Aprendizaje remoto síncrona, asíncrona

Aprendizaje remoto síncrona, asíncrona

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	4%
Regular	8	11%
Bueno	59	84%
Total	70	100%

Aprendizaje remoto síncrona, asíncrona



Fuente: Elaboración propia.

Para la variable: Aprendizaje remoto los estudiantes observan un nivel malo el 4%, nivel regular el 12% y nivel bueno el 84%.

Se concluye que el 84% de los estudiantes de la institución es estudio, perciben un nivel bueno de aprendizaje remoto síncrona, asíncrona.