

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA RELACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VIRTUAL Y EL LIDERAZGO DOCENTE EN
LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL
SERVICIO NACIONAL DE
ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO
INDUSTRIAL - LIMA**

PRESENTADO POR:

Fredy Jeremy Quintana Flores

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION ESTRATEGICA**

ASESOR:

Pompeyo Minaya Gutiérrez

HUACHO - 2022

RELACIÓN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y EL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL - LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

**LA RELACIÓN DE LA EDUCACIÓN VIRTUAL Y EL
LIDERAZGO DOCENTE EN LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DEL SERVICIO NACIONAL DE
ADiestRAMIENTO EN TRABAJO INDUSTRIAL - LIMA**

Fredy Jeremy Quintana Flores

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Pompeyo Minaya Gutierrez

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA
HUACHO
2022**



DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi Sr. Padre que me acompaña y me guía desde el cielo, así como a mi madre, mi esposa e hijos por estar siempre motivándome en poder superarme cada día.

Fredy Jeremy Quintana Flores

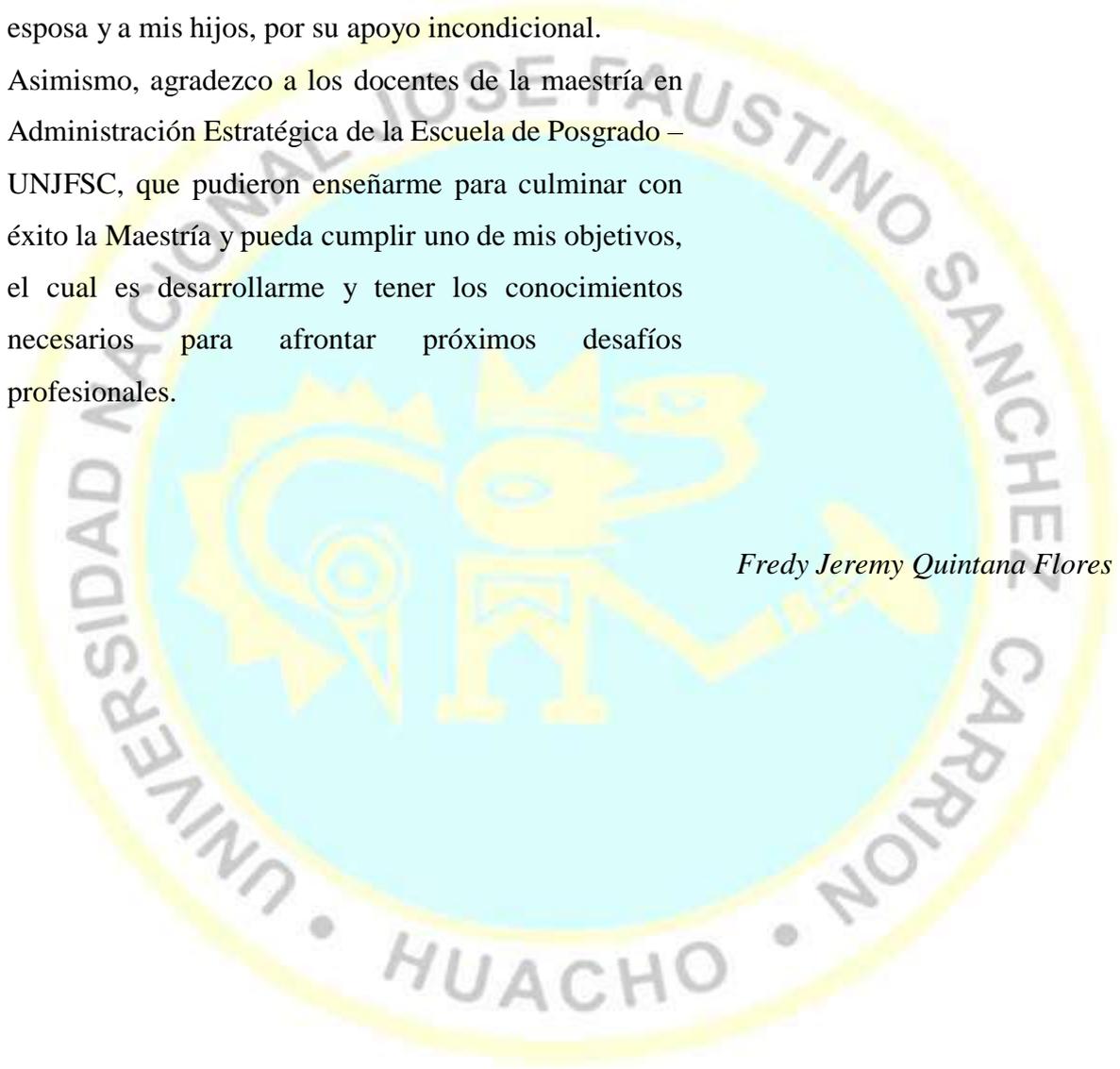
AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios, por permitirme seguir adelante.

Agradezco también a mi familia, por apoyarme siempre en mis objetivos, pero sobre todo a mi madre, a mi esposa y a mis hijos, por su apoyo incondicional.

Asimismo, agradezco a los docentes de la maestría en Administración Estratégica de la Escuela de Posgrado – UNJFSC, que pudieron enseñarme para culminar con éxito la Maestría y pueda cumplir uno de mis objetivos, el cual es desarrollarme y tener los conocimientos necesarios para afrontar próximos desafíos profesionales.

Fredy Jeremy Quintana Flores



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.1 Bases teóricas	10
2.3 Definición de términos básicos	22
2.4 Hipótesis de investigación	24
2.4.1 Hipótesis general	24
2.4.2 Hipótesis específicas	25
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	30
3.1 Diseño metodológico	30
3.2 Población y muestra	31
3.2.1 Población	31
3.2.2 Muestra	31
3.3 Técnicas de recolección de datos	31
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS	33

4.1	Análisis de resultados	33
4.2	Contrastación de hipótesis	46
	CAPÍTULO V DISCUSIÓN	53
5.1	Discusión de resultados	53
	CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
6.1	Conclusiones	55
6.2	Recomendaciones	57
	REFERENCIAS	58
7.1	Fuentes documentales	58
7.2	Fuentes hemerográficas	59
7.3	Fuentes electrónicas	59
	ANEXOS	62



RESUMEN

La investigación denominada La Relación de la educación virtual y el liderazgo docente en la carrera de administración del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial - Lima tuvo como objetivo principal indicar cuál es la relación de la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021, dentro de una coyuntura social en la que estamos viviendo en plena pandemia y donde el trabajo virtual se ha vuelto sumamente importante y esencial, para que los jóvenes estudiantes puedan continuar sus estudios y puedan lograr sus metas trazadas, siendo la virtualidad el motor principal para una institución educativa, una empresa y todos los rubros que están involucrados.

Se siguió un diseño no experimental, correlacional, la población estuvo integrada por 30 profesores de la Escuela de Administración del SENATI - Lima durante el año 2021, siendo la encuesta el instrumento para la recolección de la información para medir las dos variables de manera independiente.

Finalmente, los resultados obtenidos en la presente investigación establecen que, la educación virtual se relaciona con liderazgo docente en la Carrera de Administración del SENATI – Lima, 2021. Con una correlación Rho de Spearman 0.797, siendo una correlación positiva y moderada.

Palabras clave: Educación virtual, liderazgo docente, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The research called the relationship of leadership of virtual education and the teacher in the administration career of the national industrial work training service - Lima had as its main objective to indicate what is the relationship of virtual education with the teacher in the administration career of the SENATI leadership – Lima, 2021, within a social situation in which we are living in the midst of a pandemic and where virtual work has become extremely important and essential, so that young students can continue their studies and achieve their goals, being virtuality the main engine for an educational institution, a company and all the items that are involved.

A non-experimental, correlational design was followed, the integrated population was made up of 30 professors from the SENATI School of Administration - Lima during the year 2021, the survey being the instrument for collecting information to measure the two variables independently. .

Finally, the results obtained in the present investigation establish that virtual education is related to teaching leadership in the Administration Career of SENATI - Lima, 2021. With a Spearman's Rho conversion 0.797, being a positive and moderate conversion.

Keywords: Virtual education, teacher leadership, transformational leadership

INTRODUCCIÓN

La investigación se realizó siendo la problemática: la educación virtual y su relación que existe con el liderazgo docente en plena pandemia 2021, para la comprensión de la investigación realizada se procedió a separar por capítulos, siendo los siguientes con sus respectivos contenidos.

Capítulo I: en este capítulo, se abarca la problemática de investigación, la formulación del problema general y problema específico, objetivo general y objetivos específicos, así como la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: en este capítulo, se abarcan aportes de autores relacionados a la temática de la presente investigación, para que sean los antecedentes a nivel internacional como nacional, asimismo se muestran las bases teóricas y filosóficas de las variables consideradas, la definición de términos básicos, la operacionalización de las variables y las hipótesis de investigación.

Capítulo III: en este capítulo, se muestra la metodología, compuesta por el diseño metodológico, siendo en la presente el diseño no experimental, correlacional. También se muestra la población y muestra respectiva, técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de datos.

Capítulo IV: en este capítulo, se muestran los resultados obtenidos de la investigación, demostrándose mediante tablas, así como la contrastación de las hipótesis por medio del estudio estadístico.

Capítulo V: en este capítulo, se muestra la discusión de los resultados obtenidos.

Capítulo VI: en este capítulo, se muestran las conclusiones de la investigación junto con las recomendaciones del autor.

La tesis se finaliza con las referencias de trabajos utilizados, así como los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) es una institución encargada de formar profesionalmente a los alumnos, para que puedan ser capaces de desempeñar cargos donde se realicen actividades industriales manufactureras, así como para otras actividades económicas. SENATI fue creado gracias a la Sociedad Nacional de Industrias, que planteó la iniciativa de crearla, y fue en la ley en 1961.

SENATI se originó debido a la escasez de trabajadores capaces de desempeñar cargos en el sector industrial, por un grupo de empresarios visionarios. Dicha institución es de naturaleza de una persona jurídica, que posee autonomía pedagógica, técnica y administrativa, para adecuarse al desarrollo industrial. Se rige en la reglamentación de la ley N° 26272.

SENATI posee como finalidad inculcar una buena formación a las personas para que puedan desempeñar cargos y obtener una alta productividad, para que se pueda mejorar la calidad de vida de la sociedad y para apoyar a la industria nacional y que se pueda ver reflejado en el ámbito global.

Ha inicios del 2020 la gran mayoría de empresas en el sector educación se vieron con la necesidad de fomentar con mayor auge la educación virtual, SENATI, no escapó de esta realidad, en tal sentido las carreras profesionales tuvieron que acoplarse a este modelo educativo, se tuvo que capacitar a su personal docente y

administrativo en el manejo de las nuevas tecnologías, conllevando a que se pueda brindar la educación de la mejor manera y de calidad.

Actualmente se viene desarrollando este modelo en el SENATI y en todas sus sucursales a nivel nacional, teniendo como uno de los objetivos contribuir a mejorar la educación del personal técnico profesional con los últimos avances tecnológicos.

Así mismo viendo la disponibilidad de la comunidad educativa quienes conforman el SENATI, nos proponemos investigar cómo se relaciona la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de Administración del SENATI – Lima, 2021.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la educación a distancia con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?

¿Cómo se relaciona las clases asincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?

¿Cómo se relaciona las clases sincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Indicar cómo se relaciona la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Mencionar cómo se relaciona la educación a distancia con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Describir cómo se relaciona las clases asincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Explicar cómo se relaciona las clases sincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La investigación posee justificación teórica debido a que se consideraron aportes de información de otros autores, donde los temas son relacionados a las variables consideradas en la presente investigación, para así poder tratarlas a mayor profundidad.

1.4.2 Justificación práctica

La investigación posee justificación práctica debido a que podrá ayudar a la mencionada institución (SENATI) a solucionar y/o mejorar su problemática, a partir de recomendaciones.

1.4.3 Justificación metodológica

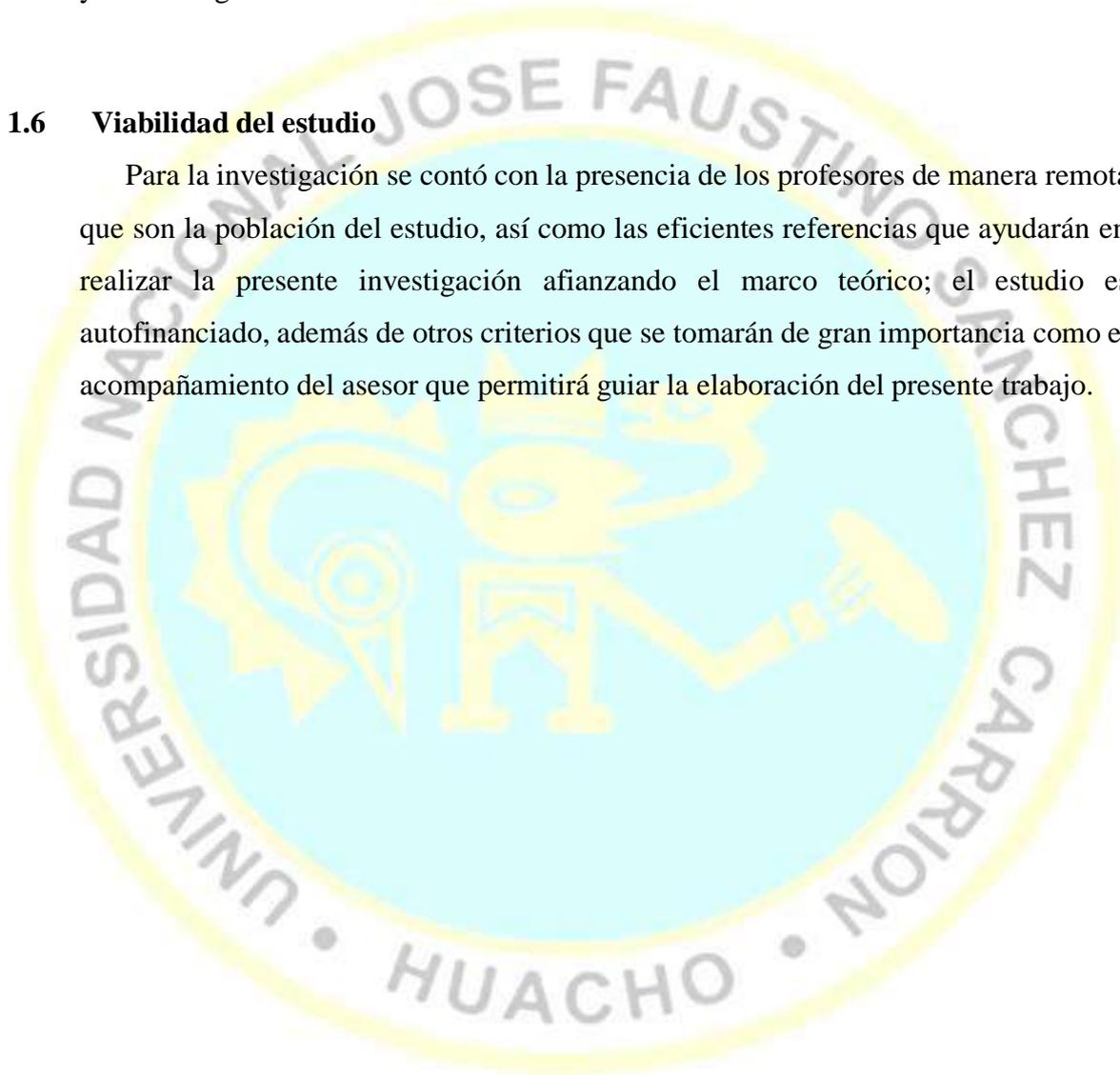
La investigación posee justificación metodológica debido a que se utilizaron técnicas e instrumentos para la recolección de datos que permitieron desarrollar correctamente la mencionada. Asimismo, tuvo un enfoque cuantitativo científico.

1.5 Delimitaciones del estudio

En la investigación, la delimitación espacial fue: SENATI – Lima, ubicado el distrito de Independencia, en la región denominada Lima-Metropolitana, distrito de Independencia. La delimitación social fue conformada por los estudiantes de la Carrera de Administración en el semestre 2021 – I. La delimitación temporal corresponde a que se realizó en el año 2021 y la delimitación semántica abarca la educación virtual y el liderazgo docente en la carrera de Administración del SENATI – Lima.

1.6 Viabilidad del estudio

Para la investigación se contó con la presencia de los profesores de manera remota que son la población del estudio, así como las eficientes referencias que ayudarán en realizar la presente investigación afianzando el marco teórico; el estudio es autofinanciado, además de otros criterios que se tomarán de gran importancia como el acompañamiento del asesor que permitirá guiar la elaboración del presente trabajo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Roncancio (2019) en su proyecto de investigación: “Evaluación de los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA) de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga (Colombia) mediante la adaptación y aplicación del sistema learning object review instrument (LORI)”, tuvo como objetivo: evaluar los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje en la mencionada universidad por medio de la implementación del sistema LORI. El autor expresa que, muchas instituciones educativas aparte de brindar servicios de educación de forma presencial, también lo hacen de forma virtual, donde obtienen programas donde se traten cursos en corto o larga duración. Siendo necesario: los Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje (EVEA) compuestos por Objetos Virtuales de Aprendizajes (OVA), pero se tienen complicaciones ya que las instituciones no evalúan dichos entornos, causando incertidumbre sobre los beneficios que se espera, como flexibilidad o que sean prácticos. A veces las instituciones no evalúan porque no saben qué sistemas o herramientas utilizar, siendo algunos: LORI, Merlot, Minería de Datos. Acerca de la metodología, se sabe que fue de tipo exploratorio, tuvo enfoque metodológico mixto y se utilizó como técnicas a la observación y encuesta dirigidas a tanto docentes como estudiantes de la mencionada universidad. Se obtuvo y se finaliza considerando que, por medio de la evaluación, el sistema LORI es adecuado de implementar en la Universidad.

Falcones (2014) en su tesis: “Estudio descriptivo de la Cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador” en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, definió como objetivo: identificar tanto las debilidades como fortalezas de la mencionada empresa y su cultura organizacional. Acerca de la metodología, se sabe que la tesis fue descriptiva - transversal, la población fue conformada por 57 trabajadores tanto ejecutivos como operativos, donde 30 conformaron la muestra, caracterizándose porque la mayor parte cursan de 21 a 29 años, concluyeron la formación universitaria y tienen de 1 a 5 años de servicios. Como técnicas se utilizaron tanto la encuesta como la entrevista, con sus instrumentos: cuestionario Nestlé y metodología de Schein respectivamente. Se obtuvo que, de la evaluación del clima organizacional en la empresa Nestlé Ecuador, se logró un 89%, pero sigue siendo necesario desarrollar la cooperación, así como brindar capacitaciones continuamente y reconocer el compromiso de los trabajadores.

Bernal (2020) en su estudio: “Cursos en línea abiertos y masivos (MOOC): estudio longitudinal del caso único” resalta lo mencionado por (García, 2019), que considera que la sociedad con el transcurso del tiempo sufre de diferentes y constantes cambios, creando y fortaleciendo la incertidumbre de si se están formando a las nuevas generaciones de estudiantes acorde a los nuevos sistemas educativos. También considera que las tecnologías digitales han podido disminuir y solucionar obstáculos, permitiendo que se puedan utilizar por millones de personas a nivel global. (Pérez, Mercado, Martínez y Mena, 2018) expresan que, la sociedad al encontrarse en los cambios ocurridos por el tiempo, se le llama “la sociedad de la información”, donde se pueden solucionar complicaciones en los ámbitos: sociales, culturales y académicos, beneficiando así a muchas personas para que puedan realizar distintas actividades con facilidad. Mencionan también que esos beneficios crean que las personas dependan fuertemente de las tecnologías, implicando que cambien considerablemente su estilo de vida. (Castells, 2009) considera que la sociedad del conocimiento y de la información, como lo mencionado, conlleva a la aparición de una nueva forma de comunicación, por medio de tecnologías digitales. Considerando lo mencionado, los Cursos Online Masivos y Abiertos se originan desde los tiempos donde la comunicación era no presencial, ya que con el paso del tiempo se estableció como una revolución, conllevando a que el proceso de

enseñanza-aprendizaje también pueda realizarse de manera no presencial, es decir a distancia o virtual.

Yangali, Torres (2020) en su investigación: “Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas”, definió como objetivo: determinar la relación de ambas variables. Acerca de la metodología, se sabe que la investigación fue correlacional, prospectiva, de corte transversal, tuvo diseño no experimental, como enfoque tuvo al enfoque cuantitativo. La muestra fue conformada por 20 docentes, que cursan de 20 a 60 años y por 20 alumnos pertenecientes al 6° de primaria. Se obtuvo que ambas variables poseen una correlación, teniendo como valor de Spearman: 0,205 considerando 0.05 como valor del nivel bilateral de significancia.

Patzi, (2011) en su investigación: “La gestión de Recursos Humanos es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano”, planteó como objetivo: identificar las características de la gestión de recursos humanos, tales como dotación disponible, procedimientos, para realizar la optimización. Acerca de la metodología, se sabe que la investigación fue descriptiva, transversal, como técnica se utilizó la encuesta, y se consideró como objeto de estudio el área de Recursos Humanos de un hospital. Se obtuvo que, del total del personal, un 2.1% son trabajadores auxiliares de enfermería, asimismo un 19% pertenecen a otros servicios, un 18,5% de los trabajadores son médicos. Enfocándose en la dotación disponible y necesaria, se encontraron deficiencias en los trabajadores obstetras, técnicos, pediatras y de alimentación. También se obtuvo que los procesos: selección, planificación y reclutamiento, cumplen con el Reglamento Específico del SAP no se realizan seguimientos en los trabajadores ni se le brindan incentivos o planes sobre el bienestar social. El 40.5% de los trabajadores expresan que un problema es la falta de ítems, otro 10.1% expresa que existe congestión de trabajadores en el área, otro 46.3% consideran que los turnos laborales no se distribuyen correctamente, un 60.6% expresó que el área de Recursos Humanos debe involucrarse en los problemas que se producen. La investigación se concluye considerando que, en el hospital se presentan problemas de la gestión del

área de Recursos Humanos, que pueden influir en la calidad de atención que se brinda.

2.1.2 Investigaciones nacionales

De La Cruz, Pizango (2020) en su estudio: “Percepción sobre el aula virtual Chamilo en estudiantes de secundaria de una institución educativa en Lima, Perú”, persigue el objetivo: determinar la percepción de los estudiantes acerca del aula virtual. Acerca de la metodología, se demuestra que, el estudio fue cualitativo, el objeto de estudio fueron seis estudiantes del primer grado de secundaria de la mencionada institución y como técnica se utilizó la entrevista. El estudio se finaliza considerando que el uso de un sistema de aprendizaje virtual a distancia para la educación, apoya a los profesores y a sus estudiantes con materiales educativos utilizando las herramientas tecnológicas (TIC’s), sirviendo de apoyo en la enseñanza – aprendizaje.

Cabezas, Pérez (2018) en su investigación: “Plataforma E-learning en la mejora del proceso de formación docente de la institución educativa "Gregorio Martinelly" en el año 2018”, consideró como objetivo: mejorar el proceso de formación docente mediante la implementación de una plataforma E-learning en la mencionada institución educativa. Acerca de la metodología, se demuestra que la investigación tuvo como muestra a 54 docentes de la mencionada institución, se utilizó el Moodlecloud para elaborar la plataforma Elearning. Se obtuvo que, se centraron en la cantidad de minutos para cada indicador, donde en el primer “tiempo de atención en el proceso de formación docente con la modalidad actual”, tuvo 27.23 minutos sin la utilización de la plataforma propuesta, en cambio, con la plataforma propuesta tuvo una cantidad de tiempo de 42.21 minutos, viéndose incrementando el indicador en un 35.48%. El segundo indicador “tiempo promedio de disponibilidad en la modalidad actual”, tuvo una cantidad de tiempo de 104.7 minutos sin la plataforma propuesta, en cambio, considerando la plataforma tuvo 115.69 minutos, viéndose incrementado el indicador en 52.49%. El tercer indicador “promedio de inasistencia de los docentes en la modalidad actual” fue 1.37 veces, en cambio utilizando la plataforma propuesta fue de 0.94, viéndose disminuido en 31.38%. El cuarto indicador “promedio de cruce de horarios de los docentes en la modalidad actual”

fue de 30 veces, en cambio con la plataforma fue de 10 veces, viéndose disminuido en 67%. Y el quinto indicador “porcentaje promedio avance del temario de los docentes en la modalidad actual” tuvo 4 temas sin la utilización de la plataforma propuesta, en cambio, con la plataforma propuesta fueron 7 temas, viéndose incrementado en 43%.

Ponce (2018) en su tesis: “Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería”, estableció como objetivo: determinar los estilos de liderazgo en los estudiantes de las mencionadas especificaciones. Acerca de la metodología, se sabe que la tesis fue descriptiva simple, asimismo tuvo enfoque cuantitativo. La población fue conformada por 202 estudiantes de la mencionada universidad, de los cuales 155 conformaron la muestra, donde la mayor parte eran varones cursando de 21 a 25 años de edad. Como instrumento se utilizó el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X Corta. La tesis se finaliza considerando que se encontraron tres estilos de liderazgo en los estudiantes que cursaban el IX y X ciclo, de las Escuelas profesionales de Geología, Metalurgia y Minas, donde del total, el 80% demostró tener liderazgo transformacional, asimismo un 16,8% demostró tener liderazgo transaccional y el restante 3,2% demostró tener liderazgo Laissez-Faire.

Calisaya, Mendoza (2019) en su estudio: “Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Yunguyo – 2018”, definió como objetivo: determinar la influencia de la primera variable en la segunda variable, en las beneficiarias del mencionado programa. Acerca de la metodología, se sabe que el estudio fue de tipo descriptivo - explicativo, asimismo tuvo enfoque cuantitativo, tuvo diseño no experimental transversal y contó con el método hipotético deductivo. El conjunto muestral fue conformado por 116 beneficiarias del programa mencionado y como instrumento se utilizó el cuestionario. Se obtuvo que, del total de beneficiarias, un 30.2% demuestran liderazgo de aislamiento, ya que las personas no opinan ni poseen iniciativas para la organización donde laboran. Por ello, es necesario contar con dos elementos cruciales para que las mujeres líderes puedan lograr los objetivos asignados, siendo tanto el líder como las socias. Asimismo, se obtuvo que en el programa las socias no se sienten motivadas por la falta de compromiso y liderazgo,

indicando que tiene una pasiva participación social. Se concluye el estudio considerando que la primera variable impacta en la segunda variable, teniendo como valor de chi cuadrado: $Xc^2(94,371) > Xt^2(9,4877)$, considerando el valor de probabilidad: 0.005.

2.1 Bases teóricas

SOBRE LA EDUCACIÓN VIRTUAL

2.2.1 Que es la educación

(León, 2007) considera que es el proceso que concierne brindar una formación en base a conocimientos y el desarrollo de capacidades para las personas, y que en cierta parte depende de las condiciones, naturaleza y cultura de las mismas, donde las informaciones que se comparten son interdependientes y se vinculan con un tema general.

(Bruner, 1997) considera que el hombre se mantiene con la duda y necesidad de aprender lo que no es propio de él para así poder desarrollar su esencia genética, un ejemplo de ello es el entorno, por ello, se crearon las sociedades con sus respectivas culturas, para que mediante la unión de los mencionados se pueda transmitir y compartir al resto del mundo, siendo ello el proceso educativo o la educación. El autor también menciona que el hombre ha creado tecnología, ciencia, religión, artes, moral que poseen valores diferentes pero significativos. Asimismo, los símbolos mencionados son compartidos de sociedad en sociedad, de generación en generación, siendo un elemento del hombre que se conserva para poder mantener la identidad general del mismo.

2.2.2 Educación a distancia

(Domínguez & Rodríguez, 2013) considera que, en el ámbito nacional del Perú, al igual que el resto de países, se mantienen constantes los cambios y retos en los ámbitos, pero se enfoca en el ámbito educativo, donde debido a los mencionados se deben tomar las medidas correspondientes con rapidez, así como mejorar la educación porque ahora

se exige educación de calidad y la innovación de los métodos y herramientas que utilizan las instituciones educativas. Principalmente la actitud de los docentes para concretar el correcto proceso: enseñanza-aprendizaje, debido a las tendencias y situaciones que ocurren en la sociedad. Por ello, surge la educación a distancia como la herramienta de solución, que con el paso del tiempo se convierte en más flexible y eficaz para que las instituciones puedan brindar educación de calidad. Asimismo, va ganando mayor aceptación por parte del público involucrado, así como una oportunidad para brindar acceso a las zonas donde no se tiene un sistema educativo. También se le considera a la educación a distancia como una herramienta capaz de impartir educación a todos por igual, así como la herramienta para poder mantener la educación y adecuarla a las condiciones que se vive, en este caso, con tecnologías enfocadas tanto en la comunicación como la información de las personas.

(Domínguez & Rodríguez, 2013) menciona que el sistema educativo en el Perú tuvo grandes cambios, debido a la educación a distancia, específicamente sus características y las ventajas que brinda junto con las nuevas tecnologías. Pero, aun con los beneficios no se logra cubrir todo, debido a que hay elementos donde se notan deficiencias y que complican lograr una educación de calidad, algunos ejemplos de esos elementos son la comunicación de la educación a distancia, para que pueda convertirse en un diálogo de contenido didáctico guiado por docentes, así como la integración de recursos para el correcto o esperado aprendizaje del alumnado, la elaboración y desarrollo del contenido didáctico para lograr el autoaprendizaje, así como promocionar que los alumnos puedan los responsables de su aprendizaje y sobre todo, apoyar y brindar apoyo para su mejor formación posible.

2.2.3 Educación en Línea

(Utel Blog, 2015) considera que la educación en línea es el aprendizaje que se da entre los docentes con los estudiantes por medio de plataformas digitales, teniendo como metodología los recursos tecnológicos y técnicas relacionadas. propiciando un entorno de interacción, sin importar una hora determinada ni la zona donde se ubican los participantes a través de redes y la conexión a internet estable. También considera que, por medio de la educación a distancia, aparte de clases de pregrado, se desarrollan maestrías, diplomados, seminarios y una variedad de cursos. Esta educación se originó también debido al complicado y cambiante ritmo de vida de las personas.

Las características de esta educación son las siguientes:

- **Modelo interactivo:** Se establece interacción de los alumnos tanto con los docentes como entre ellos mismos, además de relacionarse con las tareas que se asignen y con el contenido didáctico que se les brindará.
- **Accesible:** Sin importar la zona y horario en el que se encuentren los alumnos podrán acceder al internet.
- **Síncrona y asíncrona:** Permite a los alumnos realizar las sesiones de clase tanto de forma presencial como virtual.
- **Recursos en línea:** Cuando ingresan los alumnos a los medios digitales, podrán acceder a diversos recursos que podrán reforzar el contenido didáctico que les proporcionen los docentes, que serán archivos descargables los cuales se podrán utilizar cuando se desee.

2.2.4 Educación virtual

(Aulas Perú, 2019) considera que en la actualidad la educación no solo se brinda de forma presencial, sino que tiene más modalidades. También considera que la educación virtual es la sucesora mejorada de la educación a distancia, la cual tenía como propósito impartir conocimientos no solo a los alumnos de las localidades, sino también a las personas que no tenían acceso debido a que vivían en zonas donde no había instituciones educativas o había pocas.

También menciona que, conforme pasa el tiempo, van surgiendo o creando avances para la humanidad, dentro de ello se encuentran las nuevas tecnologías, donde se llegaron a establecer también en el ámbito educativo, logrando que se elaboren y publiquen videos con contenido didáctico, así como programas tanto de televisión como radios. Trajo como consecuencias que el nivel de la información sea mayor, así como la interacción de los profesores con los alumnos, denominándose como educación a distancia. Por medio de las plataformas virtuales, las personas que tenían acceso a ellas podían descargar los materiales didácticos cuando quisieran, ya que se quedan subidos en las mencionadas plataformas, además permitieron elaborar herramientas que mejoren el medio de contacto entre los participantes, como por ejemplo el correo electrónico.

(Aulas Perú, 2019) considera que, el internet conforme al paso del tiempo, se fue desarrollando y por ende evolucionando, siendo el motivo que originó el desarrollo de la educación en el ámbito virtual, junto con sistemas de interacción donde se les permite a los alumnos generar contenidos entre ellos, además del que brindan los docentes. También considera que el avance de la tecnología posibilitó que se puedan agrandar las capacidades de almacenamiento de información, así como aumentar la velocidad de los procesamientos, generando recursos capaces de mejorar las plataformas digitales, así como los recursos multimedia hasta desarrollar el aprendizaje móvil, el cual se centra en que los participantes puedan aprender mediante los celulares.

(Aulas Perú, 2019) considera ventajas tanto para los alumnos como para los docentes, siendo:

Para el alumno:

- Les permite desarrollar el curso en base a su propio avance.
- Les permite participar en las clases sin impedimentos o limitaciones tanto de la distancia como del tiempo.
- Desarrollar habilidades sobre los recursos tecnológicos para que puedan acceder al contenido didáctico.

Para el profesor:

- Les permite utilizar varias veces los mismos contenidos o materiales didácticos, para así ahorrarse tiempo.
- Tratar a varios grupos de alumnos a la misma vez, hablando de forma general.

2.2.5 Diferencias entre la educación en línea, virtual a distancia y remota de emergencia

(Ibañez, 2020) considera que la educación en línea se da en entornos digitales, donde se establece la interacción de los profesores con el alumnado, por medio de herramientas tecnológicas que puedan hacer más fácil la interacción, en este caso, el aprendizaje, por ejemplo, el internet, las redes. También menciona que a los profesores en este aprendizaje se les nombra mayormente como tutores, debido a que la interacción con los alumnos no se da de forma física o presencial, sino virtual, por ello

deben ayudarlos a comprender correctamente las plataformas digitales, como Zoom, Google Scholar, Blackboard, entre otros.

Es la modalidad de educación que utiliza medios tecnológicos, como computadoras, conexión a internet y la plataforma a utilizar. Esta educación se desarrolla totalmente de forma no presencial. Los recursos que los docentes utilizan son subidos en las plataformas digitales que tengan acceso, para que así el alumnado pueda descargarlos y revisarlos cuando deseen, así como la elaboración de foros digitales a disposición del público para tratar dudas o sugerencias. El autor también considera que los docentes deben compartir información sobre las clases, y asignar tareas para que se puedan subir en las plataformas para que se pueda brindar la retroalimentación adecuada y el posterior desarrollo.

(Ibañez, 2020) menciona que es la modalidad de educación donde la formación se da tanto de forma presencial como virtual, dependiendo de la institución a cargo. En esta modalidad, los alumnos poseen un mayor control sobre el avance o desarrollo de su aprendizaje. Menciona también que se utilizan materiales físicos, como colores, lapiceros, USB para tratar el contenido didáctico, y materiales digitales, como el envío del mencionado contenido por medio del correo. En la actualidad, el mejor ejemplo es la transmisión de clases en vivo de profesores por medio de distintos medios de comunicación, como la televisión, radio, correo y el envío del material mediante el correo electrónico. El autor considera que la función de los profesores en esta modalidad es revisar las tareas asignadas al alumnado, para posteriormente calificarlas y comunicar los puntos positivos y negativos, para poder brindar retroalimentación.

2.2.6 Aprendizaje sincrónico y asincrónico

(Delgado, 2020) considera que el aprendizaje en línea se compone de dos elementos: siendo el aprendizaje sincrónico, donde la interacción de los alumnos con los docentes es en tiempo real, donde se pueden compartir información, solucionar dudas, tratar los temas de forma personalizada, tratar con los demás compañeros,

aprender conjuntamente, realizar debates, realizar actividades en grupos, y el aprendizaje asincrónico puede darse la interacción como la mencionada o por medio de herramientas digitales subidas por los docentes en las plataformas donde tienen acceso, como videos, información, diapositivas, dependiendo el ritmo de aprendizaje de cada alumno, específicamente de su tiempo libre para aprender la información de las clases.

2.2.7 Aprendizaje asincrónico: ventajas y desventajas

(Delgado, 2020) considera que la principal ventaja de este aprendizaje es que los alumnos al no estar en tiempo real con los docentes, les da la oportunidad de que puedan organizarse conforme al horario de clases, para que puedan prestar la atención necesaria, y otra ventaja es su aprendizaje no se ve afectado, debido a que pueden descargar los materiales didácticos publicados en las plataformas digitales que utilicen.

Asimismo, permite que pueda repasar los temas cuando pueda si no pudo entender claramente los temas desarrollados. El autor también considera que la principal desventaja es la falta o ausencia de interacción en tiempo real del alumnado con los docentes, donde si bien es cierto brinda beneficios como los mencionados, pero al estar publicados no se le puede hacer preguntar a los docentes, sino tendrán que esperar a que éstos puedan responderles oportunamente.

2.2.8 Aprendizaje sincrónico: ventajas y desventajas

(Delgado, 2020) considera que la principal ventaja de este aprendizaje es que se establece una relación en tiempo real de los alumnos con los docentes, que en el aprendizaje asincrónico no se demuestra, permitiendo solucionar inconvenientes en ese mismo momento y que los alumnos pueden relacionarse con los demás compañeros. El autor menciona también que la principal desventaja de este aprendizaje es que necesita de la tecnología para que pueda darse, limitando a algunos alumnos si no cuentan con dicha tecnología, como no tener los medios necesarios, como equipos y conexión a internet estable. Lo mencionado demuestra que el

aprendizaje no se podrá llevar a cabo de forma correcta si no se realizan las actividades mediante metodologías y su posterior optimización. Por ello, la calidad de clase se basa en la planificación de actividades que puedan lograr que los estudiantes entiendan de mejor forma la información que se le brinda en su formación, asimismo debe realizarse una revisión periódica, para corregir o mejorar los resultados para lograr un aprendizaje eficiente.

SOBRE EL LIDERAZGO DOCENTE

2.2.9 Liderazgo

(Vásquez, Bernal, & Liesa, 2014) considera que, al principio el concepto de liderazgo era variado, dependiendo de ciertas situaciones, elementos, entendiéndose como un término confuso o difícil de entender. Por ello, los autores consideran al liderazgo como la influencia de los jefes o líderes encargados de un grupo de personas, para que puedan adecuar y orientar sus capacidades y actitudes al cumplimiento de los objetivos establecidos, así como demostrar acciones para que logren motivar al grupo, así como desarrollar sus capacidades.

2.2.10 Liderazgo docente

(Caraballo, 2015) considera que, implica ciertos elementos de la práctica que deben tener los docentes dentro del salón de clases, como dominar los temas a tratar, controlar la clase y el grupo de alumnos, específicamente en sus conductas. Enfatizando las conductas de los alumnos, se podrán controlar si los profesores demuestran los mencionados elementos, para que puedan demostrarse como líderes, logrando así que el alumnado esté a disposición de aprender y seguir las normas de la institución. También considera que prácticamente, el docente es el encargado de dirigir al grupo, en el aprendizaje esperado y para cumplir con las metas establecidas mediante una metodología adecuada. Asimismo, los proyectos pedagógicos no son solo para mejorar la gestión de las instituciones, sino que también es para mejorar la toma de decisiones, así como la mejora del aprendizaje que se le brinda al alumnado, y mediante ello, los docentes perciben lo crucial que es su rol dentro de las instituciones para la formación estudiantil.

(Caraballo, 2015) también considera que el liderazgo docente es el comportamiento de un jefe o encargado de un conjunto de personas, que debe tener las capacidades adecuadas de motivar y comunicarse con las mencionadas personas para inspirarlas en el correcto cumplimiento de las metas asignadas. Por ello, adecuando el mencionado concepto al ámbito educativo, es el conjunto de capacidades de los docentes para garantizar y mejorar la enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Algunas acciones que conlleva el liderazgo docente es la capacidad de poder resolver conflictos, reforzar las relaciones interpersonales, innovar los métodos de estudio.

2.2.11 Liderazgo permisivo

(Alvarado, 2019) considera que, en este liderazgo, el líder se caracteriza por no imponer acciones o decisiones, sino prefiere ser flexible, apoyar a los participantes del grupo, también toma decisiones de forma rápida, se demuestra con una actitud entusiasta y activa. También le gusta la escucha activa, así como comunicar su opinión y sugerencias. El autor considera lo siguiente sobre un líder permisivo:

Puntos fuertes

- Enfatiza la comunicación
- Se mantiene optimista.
- Es creativo.
- Siente agrado por trabajar en compañía con otras personas.

Oportunidades de mejora

- Es muy preocupado.
- Establece metas complicadas o imposibles de lograr.
- No organiza los recursos y las tareas por cumplir.
- Sus emociones y sentimientos tienen mucho valor en la toma de decisiones

Escenarios en los que se ve involucrado un líder permisivo

- Le cuesta decir “No” a las personas.
- Suele ser muy tolerante.
- No tiene capacidad para tomar medidas correctivas cuando las personas a las que está a cargo sobrepasan los límites permitidos.
- Tiende a ser manipulable.

Recomendaciones para fortalecer su liderazgo

- Ser más estricto en sus decisiones, y debe actuar frente a situaciones que sobrepasen el respeto o límites.
- Escuchar a las personas y dirigirles preguntas relacionadas a los objetivos y sus objetivos personales.
- Ser minucioso en el cumplimiento de funciones y proyectos.
- Demostrar comportamientos disciplinados, para que las personas lo consideren como ejemplar.

2.2.12 Liderazgo democrático

(Fuentes, 2019) considera a la democracia como una forma de gobierno que se centra en la debida consideración del hombre, por su capacidad racional, siendo ello la base de este liderazgo, ya que se enfoca en respetar, escuchar y considerar las ideas y opiniones de los trabajadores para una mejor toma de decisiones, que son necesarias tomarlas con rapidez frente a los cambios constantes que ocurren en el mercado, donde no se podrá lograr de la mejor manera si solo se escucha la opinión del líder.

También considera que, en comparación con el liderazgo autocrático, el cual no considera sugerencias u opiniones de los participantes sino del líder o de las autoridades, en el liderazgo democrático, el líder logra influenciar en el comportamiento de las personas, así como tomar decisiones que permitan una participación activa. Asimismo, promueve la libertad de expresión, así como la comunicación con los jefes para que consideren sus opiniones como posibles soluciones a distintos problemas que aparecen.

En este liderazgo, los líderes de las organizaciones pasan bastante tiempo comunicándose con los trabajadores, para poder saber sus opiniones en distintas situaciones y puedan ser un abanico de ideas posibles de aplicar en la toma de decisiones. También en el desarrollo de las reuniones promueve una mayor participación y acciones para que puedan brindar sus aportes, sin sentir temor, donde las opiniones y sugerencias son escuchadas. En el proceso de toma de decisiones, la gerencia o líderes deben analizar cada opinión, e ir descartando las que no se pueden realizar o elegir las que sean más eficientes para la organización. El autor también considera que si se acerca de decisiones en los puestos de trabajo sobre determinadas situaciones, los que deben solucionarlas son los mismos trabajadores que los desempeñan, porque conocen bien todo lo que conlleva realizarlo, logrando así que se puedan involucrar y responsabilizar más sobre sus decisiones.

También considera que la toma de decisiones en las organizaciones logra mejorarse a partir del aporte de los mismos trabajadores, siendo las opiniones y sugerencias, sirviendo como más alternativas de solución para las situaciones problemáticas o desafíos que vayan surgiendo. Pero, por la misma consideración de los aportes mencionados, se debe tener en cuenta la madurez o conocimientos para poder tratar las diferentes situaciones que atraviesa la organización y se discuten por medio de reuniones. Siendo el líder el que decidirá si aplica o no las opiniones.

Ventajas del liderazgo democrático

- **Mayor autonomía:** Si el líder por determinados motivos no logra asistir a la organización, los trabajadores a su cargo no se preocupan mucho, debido a que se les ha capacitado y propiciado un ambiente para que puedan tomar las decisiones pertinentes por sí mismos.
- **Mejor comunicación:** La comunicación se desarrolla en la totalidad de participantes.
- **Mayores índices de innovación:** Con el ambiente propicio, los partícipes laborales sienten libertad para poder expresar sus opiniones y sugerencias para mejorar determinados aspectos de la organización.

- **Mayor proactividad:** Se logra la proactividad debido a que continuamente los procesos se innovan, y los trabajadores demuestran su disposición e iniciativa para adaptarse a los nuevos cambios, condiciones y retos.
- **Mayor cohesión:** Se logra establecer una conexión entre todos los participantes, sintiéndose parte de la organización, asimismo, cuando algunos suelen destacar por su desempeño o aporte de ideas o sugerencias, los demás no se sienten molestos, al contrario, los apoyan.
- **Mayor madurez y competencia de los colaboradores:** Debido a que en el grupo se comparte información continuamente, permitiendo a los participantes tomar decisiones por sí mismos.
- **Mejora del clima laboral:** Las relaciones interpersonales son positivas, se percibe un clima de apoyo, respeto, y de aportes de nuevas ideas, opiniones sobre el cumplimiento de metas.

Desventajas del liderazgo democrático

- Tiene posibilidades que fracase si los participantes no tienen la experiencia y conocimientos suficientes para la toma de decisiones sobre retos o situaciones imprevistas que ocurren en los cargos de trabajo.
- Este tipo de liderazgo suele implementarse por completo tomando mucho tiempo, debido a las reuniones que se deben llevar a cabo para establecer la cooperación de los miembros del grupo.
- Si se tienen trabajadores introvertidos se les hará difícil integrarse a este liderazgo.
- Puede dejar de centrarse o perseguir la visión creada, dependiendo de la experiencia u opinión de los trabajadores.
- Representa riesgos para la organización, debido a la excesiva tolerancia, que pueden demostrar actitudes indisciplinadas o no cumplir con sus respectivas responsabilidades.

2.2.13 Liderazgo transformacional

(Universidad Panamericana, 2020) considera que, en este liderazgo, los líderes de las organizaciones motivan a los trabajadores, para que puedan brindar ideas de innovación y cambios para que puedan ser beneficios para el crecimiento de la empresa. También menciona que el liderazgo transformacional se demuestra mediante acciones ejemplares de los líderes como por iniciativas, así como la cultura organizacional y de sentimiento de independencia, sirviendo como inspiración a los partícipes laborales para que puedan también demostrar dichas actitudes, sobre todo ser autónomos en los problemas involucrados para que tomen las decisiones pertinentes considerando los resultados futuros que se puedan obtener.

Modelo de liderazgo transformacional

(Universidad Panamericana, 2020) considera que en este modelo la gerencia de la organización asigna a los líderes a guiar a los trabajadores mediante acciones positivas para el cambio de la mencionada, para que así puedan inspirarlos y puedan seguir el ejemplo. Considera que este modelo se aplica mayormente en la industria de la tecnología.

Características del liderazgo transformacional

(Universidad Panamericana, 2020) considera las siguientes:

- Garantiza un clima positivo, en base a valores, responsabilidades y parámetros.
- Promueve el desarrollo y motivación de los trabajadores.
- Promueve las normas morales en la organización.
- Se demuestra a los trabajadores una actitud positiva basada en el bien común, para que puedan identificarse y también demostrarla, enfatizando la cultura de la organización.
- Enfatiza la comunicación abierta y la cooperación del grupo de participantes.
- Brinda asesorías a la organización, así como la oportunidad que los trabajadores tomen decisiones sobre sus respectivas funciones.

2.2.14 Liderazgo transformacional en la TI

(Universidad Panamericana, 2020) considera que los líderes en este liderazgo son los encargados de demostrar los comportamientos correspondientes al cambio o transformación digital que se hará en la organización. Se considera que, del total de responsables del sistema de tecnología e información, un 40% son líderes enfocados en la mencionada transformación y un 34% son encargados de la innovación en las organizaciones donde laboran. También considera que este liderazgo transformacional es muy importante, ya que inspira a los partícipes laborales para que puedan ser parte del cambio, para que puedan aceptar los motivos y realizar sus actividades acordes a los nuevos objetivos y condiciones.

2.3 Definición de términos básicos

Educación

Es el proceso que concierne brindar una formación en base a conocimientos y el desarrollo de capacidades para las personas, y que en cierta parte depende de las condiciones, naturaleza y cultura de las mismas, donde las informaciones que se comparten son interdependientes y se vinculan con un tema general. (León, 2007)

Educación a distancia

(Ibañez, 2020) Es la modalidad de educación donde la formación se da tanto de forma presencial como virtual, dependiendo de la institución a cargo. En esta modalidad, los alumnos poseen un mayor control sobre el avance o desarrollo de su aprendizaje.

Educación virtual

Es la modalidad de educación que utiliza medios tecnológicos, como computadoras, conexión a internet y la plataforma a utilizar. Esta educación se desarrolla totalmente de forma no presencial. (Ibañez, 2020)

Elearning

Concierno aprovechar los recursos tecnológicos para poder brindar la educación de forma eficiente, donde no solo se utiliza este elemento para mejorar los servicios educativos de las instituciones, sino para que cualquier organización tenga el acceso a realizar una gestión eficiente de sus capacitaciones y conocimientos. (La Cruz, 2012)

Liderazgo

(Fernández, 2019) Es una persona que posee un conjunto de capacidades que le permiten influenciar en un grupo de personas y apoyarlas y dirigir las hacia el logro de algún objetivo.

Liderazgo capacitador

(endalia, 2017) Es el liderazgo donde el líder establece objetivos para lograr en plazos futuros a sus compañeros o miembros del grupo, sin explicarles las actividades correspondientes, para así dejar que ellos mismos averigüen las formas de alcanzar los objetivos.

Liderazgo afiliativo

(endalia, 2017) Es el liderazgo que se enfoca en establecer relaciones emocionales entre el grupo de personas, para que se enfatice la colaboración.

Liderazgo democrático

(endalia, 2017) Se basa en el consenso del grupo de personas que tiene un líder a cargo, donde también se demuestra la escucha activa para entender a los miembros del grupo, proponiendo soluciones ante complicaciones y se cumpla el logro de objetivos.

Liderazgo de referencia

(endalia, 2017) En este liderazgo el líder es considerado como ejemplar por parte de sus compañeros, para que puedan emularlo, además de considerar elementos que logren motivarlos para que puedan desempeñarse de la mejor forma posible.

Liderazgo de coaching

Es el liderazgo donde el líder está en constante comunicación y ayuda a sus compañeros o trabajadores, para que puedan desarrollar sus capacidades profesionales y así lograr los mejores resultados posibles en plazos futuros. Asimismo, les brinda retroalimentación de la forma en la que realizan sus actividades y los resultados que obtienen junto a sugerencias sobre mejores formas de desempeñarse. (endalia, 2017)

Trabajo en equipo

(Coworkinfy, 2019) considera que es la unión de un grupo de personas que poseen distintas capacidades que se complementan para el cumplimiento de alguna meta, y donde poseen cierto grado de involucramiento.

Trabajo colaborativo

(Coworkingfy, 2019) considera que es la unión de esfuerzos, comunicación y apoyo de un conjunto de personas que realizan actividades para lograr un objetivo determinado, además que obtienen beneficios equitativos.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

La educación a distancia se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Las clases asincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

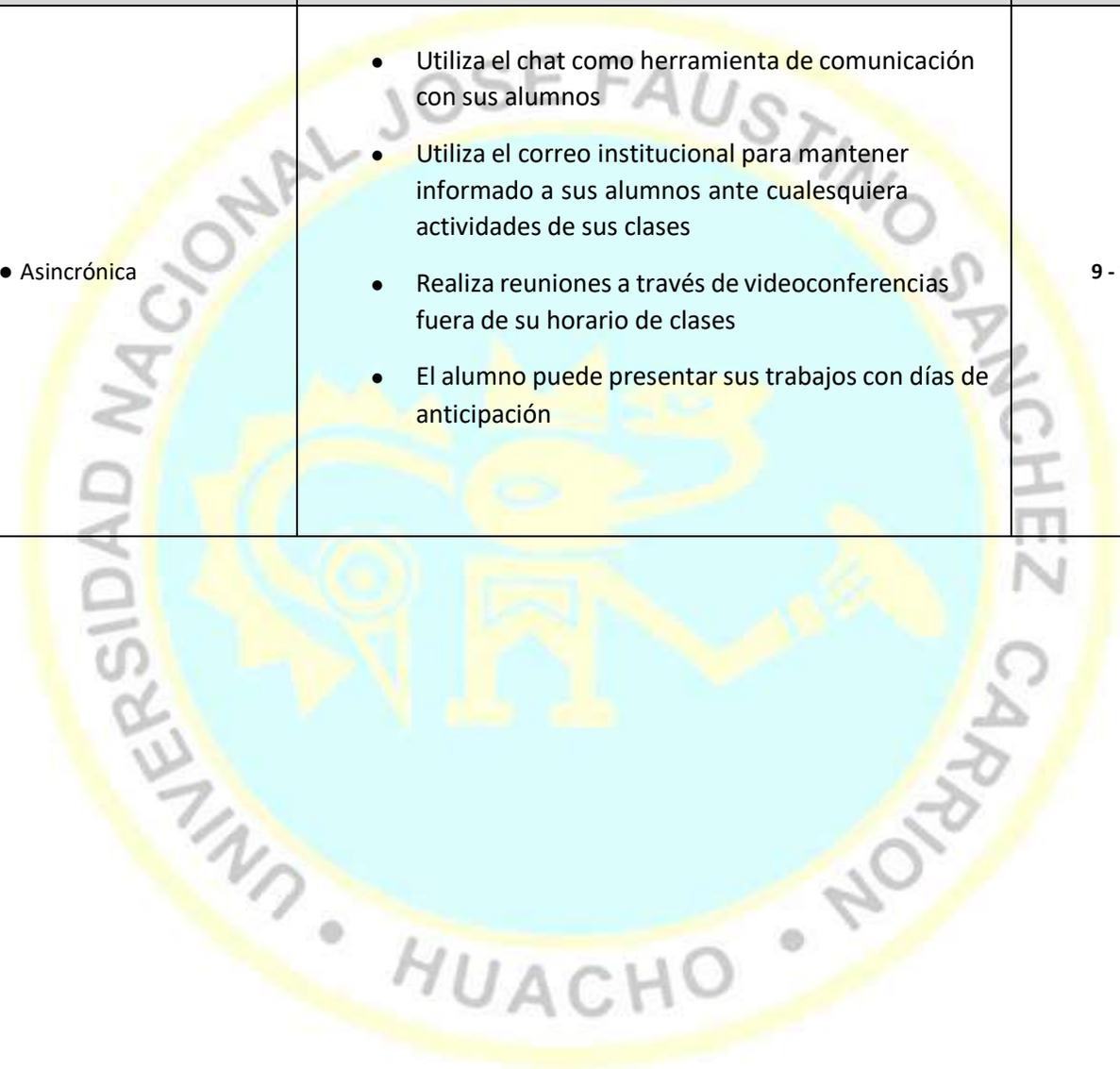
Las clases sincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.



2.1 Operacionalización de las variables: Matriz de operacionalización de la variable La Educación Virtual

DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL Y UNID. MEDIDA	INSTRUMENTO
<p>La Educación Virtual (Quedal, 2020) considera que es el proceso enseñanza - aprendizaje, pero desarrollado en entornos digitales, donde los docentes y alumnos se mantienen en constante interacción sin tener que considerar la presencialidad.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>LA EDUCACIÓN VIRTUAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Educación en línea 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución cuenta con una plataforma virtual para brindar educación en línea • Los docentes están capacitados para el uso de plataformas en línea • Usan herramientas interactivas virtuales • Utiliza las videoconferencias para realizar una educación en línea 	<p>1-4</p>	<p>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Escala Likert</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Sincrónica 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza la plataforma de Google para poder realizar las clases sincrónicas • Utiliza a menudo el Googlemeet para sus reuniones con sus alumnos de manera sincrónica • El docente utiliza el Google Calendar para poder agendar sus actividades de su clase sincrónica • Graba sus reuniones con sus alumnos referente a sus clases sincrónicas 	<p>5-8</p>		

DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL Y UNID. MEDIDA	INSTRUMENTO
		<ul style="list-style-type: none"> • Asincrónica 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza el chat como herramienta de comunicación con sus alumnos • Utiliza el correo institucional para mantener informado a sus alumnos ante cualesquiera actividades de sus clases • Realiza reuniones a través de videoconferencias fuera de su horario de clases • El alumno puede presentar sus trabajos con días de anticipación 	9 - 13		



Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo docente

DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL Y UNID. MEDIDA	INSTRUMENTO
<p>Liderazgo Docente</p> <p>(Lima, 2013) El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>LIDERAZGO DOCENTE</p>	Permisivo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica de manera oportuna y constante a sus alumnos sobre sus actividades o quehaceres • Actúa de manera rápida ante una decisión o problemática • Se deja llevar por sus emociones a la hora de tomar una decisión • Se toma el tiempo para pensar y brindar una opinión ante una decisión 	1-5	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Escala Likert
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza trabajo en equipo de manera constante ante una problemática • Cree que el éxito es fundamental ante toda circunstancia • Cumple con las competencias planteadas en sus clases • Corrige y mantiene el Estatus Quo en su clase 	6-10	-	

		Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con lo que se propone antes de comenzar sus actividades • Mantiene el liderazgo después de un fracaso • Mantiene sus emociones equilibradas ante una presión dentro del trabajo • Mantiene al equipo de trabajo positivo constantemente 	11-15		
--	--	------------------	---	-------	--	--

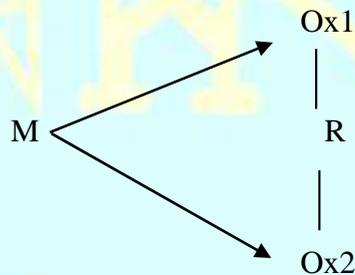


CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación será aplicada. Lozada (2014) considera que el tipo aplicada se centra en generar información a partir de la aplicación de soluciones o sugerencias para los problemas o fenómenos de las variables consideradas.

El nivel de la investigación será correlacional, ya que se enfoca en determinar la relación entre las variables indicadas. Gómez (2020) manifiesta que el nivel correlacional busca hallar la relación de dos variables en una muestra.



Donde:

- M = Muestra de estudio
- Ox1 = Representa a la variable Educación virtual
- Ox2 = Representa a la variable Liderazgo docente
- R = Relación existente entre ambos fenómenos

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

(Pineda, De Alvarado, & De Canales, 1994) mencionan que la población es el conjunto de individuos u objetos que poseen características iguales que se desean investigar. (López, 2004) menciona que la población aparte de personas también pueden ser programas, artículos de prensa y libros.

Por consiguiente, podemos indicar que nuestra población está conformada por 30 profesores de la Escuela de Administración del SENATI - Lima.

3.2.2 Muestra

(López, 2004) expresa que la muestra debe abarcar una gran parte de la población para que el valor del error sea el menor posible, asimismo considera que al menos se debe considerar un 30% de la población si es muy grande.

En la presente investigación, se consideró como muestra a la totalidad de la población, por ende, la muestra fue conformada también por 30 profesores de la Escuela de Administración del SENATI – Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

(Canales, 2004) considera que abarcan procedimientos que posibilitan al investigador tener una relación con la muestra. Además, la técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual permite recopilar información crucial del conjunto objeto de estudio, siendo opiniones, actitudes con la que se podrá desarrollar la investigación.

Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento al formulario que consideró la escala de Likert, pero modificada, donde se abarcan las dimensiones de las variables consideradas.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizaron tanto el programa Excel, donde se realizaron tablas y figuras para la estadística descriptiva, como el software SPSS V.26, para la estadística inferencial.



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 1
Educación virtual

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	5	17%
DEFICIENTE	14	46%
REGULAR	11	37%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

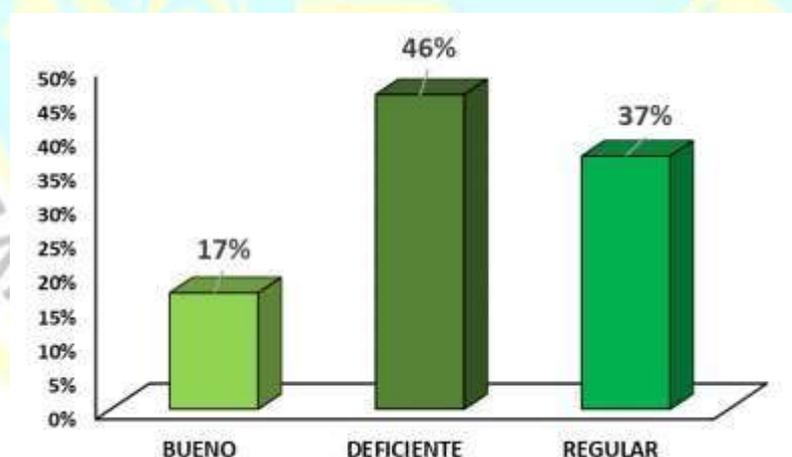


Figura 1. Educación virtual

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre la educación virtual. El 46% de encuestados afirma que la educación virtual en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se llega a brindar una adecuada y efectiva educación en línea, educación sincrónica, y educación asincrónica. Mientras tanto, el 37% de

encuestados afirma que la educación virtual en dicha institución es regular y el restante 17% expresa que es bueno.

Tabla 2
Educación en línea

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	5	17%
DEFICIENTE	17	57%
REGULAR	8	26%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

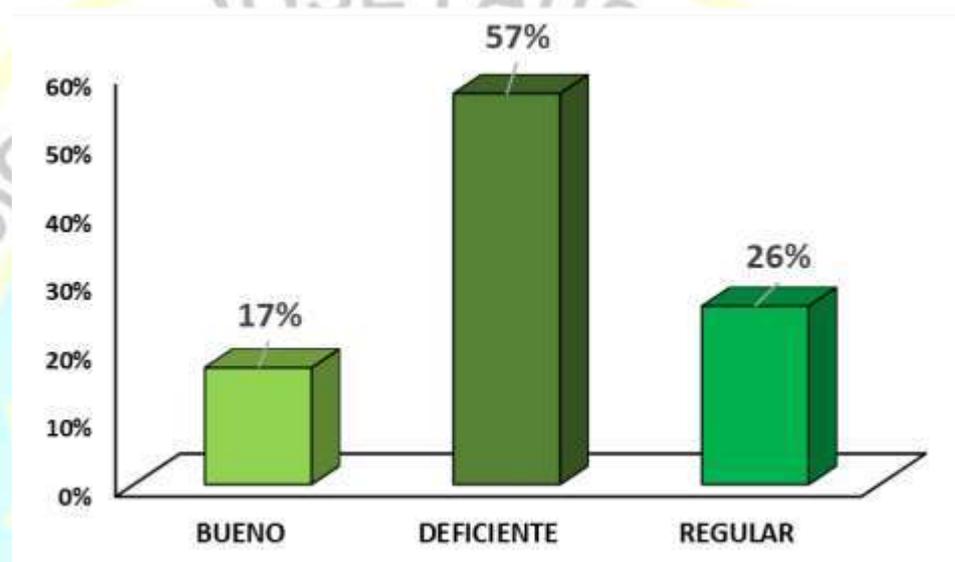


Figura 2. Educación en línea

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre la educación a distancia. El 57% de encuestados afirma que la educación en línea en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se llega a contar con una adecuada plataforma virtual, los docentes no se encuentran lo suficientemente capacitados en el uso de plataformas en línea, poco se llega a utilizar las herramientas interactivas virtuales que complementa la educación en línea, y además, se logran presentar diversas dificultades e inconvenientes técnicos durante las clases por videoconferencias. Mientras tanto, el 26% de encuestados afirma que la educación en línea en dicha institución es regular. y el restante 17% expresa que es bueno.

Tabla 3
Educación sincrónica

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	8	27%
DEFICIENTE	13	43%
REGULAR	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

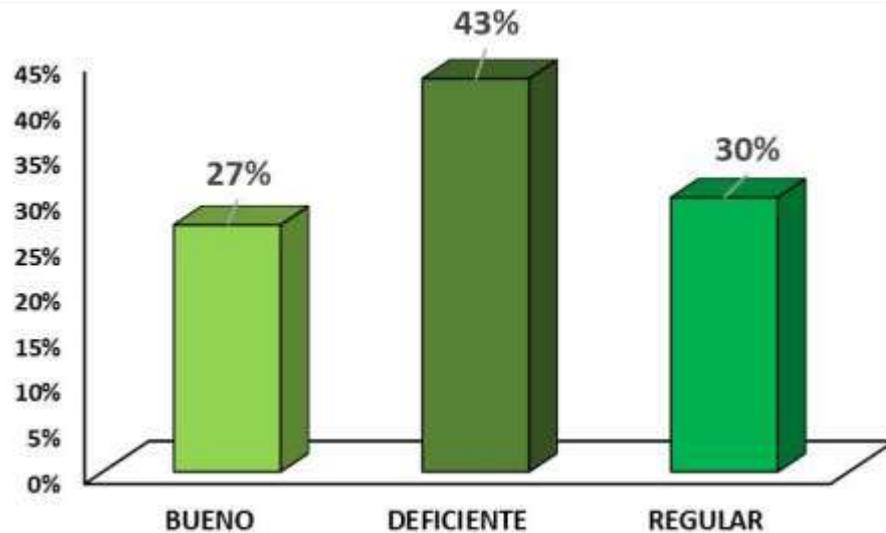


Figura 3. Educación sincrónica

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre la educación sincrónica. El 43% de encuestados afirma que la educación virtual en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se llega a utilizar la plataforma de Google para la realización de las clases virtuales, la plataforma de Googlemeet para la realización de reuniones con los estudiantes, y la herramienta de Google Calendar para las programaciones de actividades virtuales, además, no se logran grabar las reuniones con sus estudiantes en relación a las clases sincrónicas realizadas. Mientras tanto, el 30% de encuestados afirma que la educación sincrónica en dicha institución es regular y el restante 27% expresa que es bueno.

Tabla 4
Educación asincrónica

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	8	27%
DEFICIENTE	13	43%
REGULAR	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

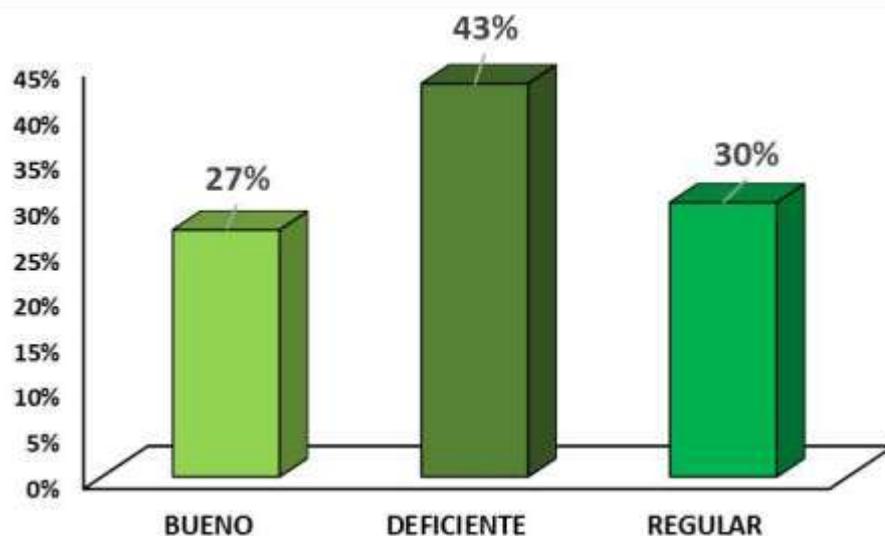


Figura 4. Educación asincrónica

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre educación asincrónica. El 43% de encuestados afirma que la educación asincrónica en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se llega a utilizar el chat como herramienta de comunicación con los estudiantes, y el correo institucional para mantener informado a toda la comunidad estudiantil, además, no se logran realizar reuniones por medio de videoconferencias fuera del horario de clases, y los trabajos de los estudiantes no se llegan a presentar con días de anticipación. Mientras tanto, el 30% de encuestados afirma que la educación asincrónica en dicha institución es regular y el restante 27% expresa que es bueno.

4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 5

Liderazgo docente

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	23%
DEFICIENTE	12	40%
REGULAR	11	37%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

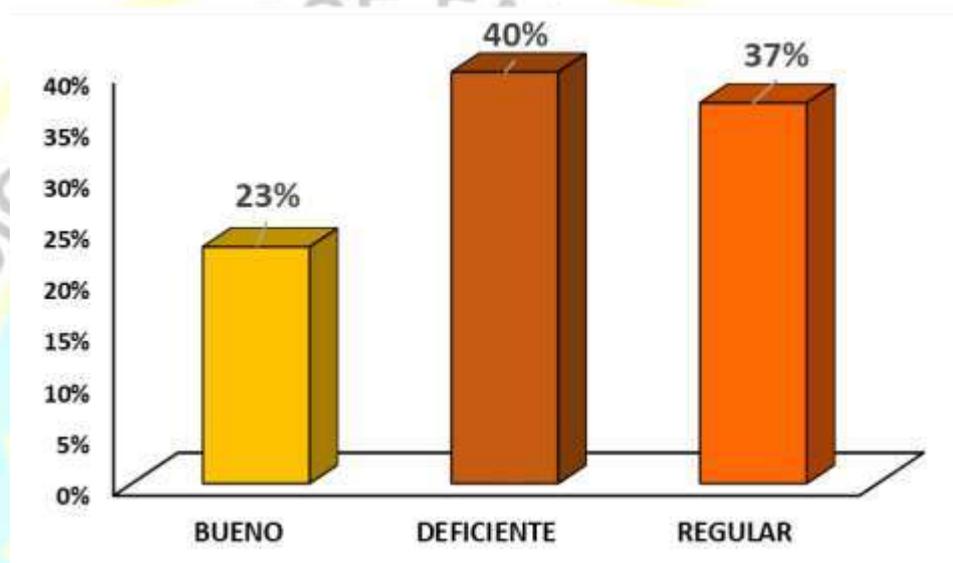


Figura 5. Liderazgo docente

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre el liderazgo docente. El 40% de encuestados afirma que el liderazgo docente en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se logra identificar y conocer los diferentes estilos de liderazgo del docente, entre ellos, el liderazgo permisivo, el liderazgo democrático, y el liderazgo transformacional. Mientras tanto, el 37% de encuestados afirma que el liderazgo docente en dicha institución es regular. y el restante 23% expresa que es bueno.

Tabla 6
Permisivo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	20%
DEFICIENTE	12	40%
REGULAR	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

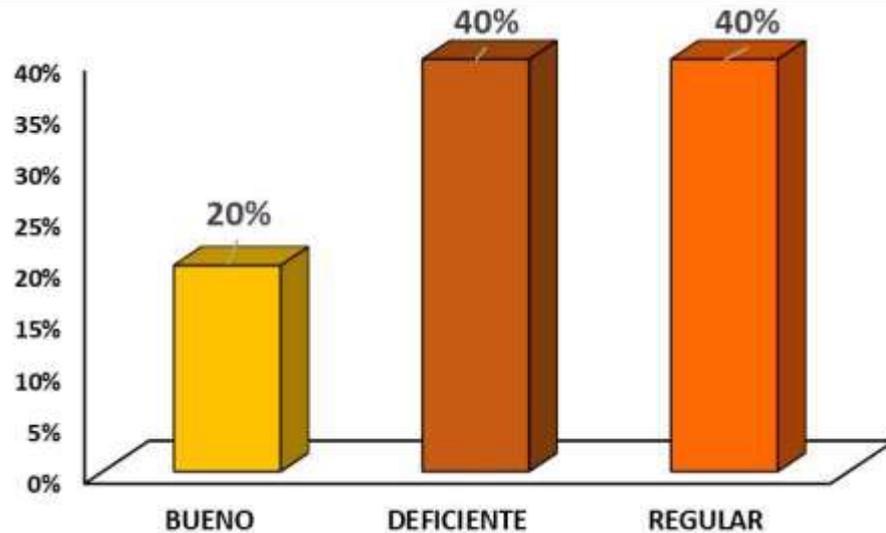


Figura 6. Permisivo

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre el liderazgo permisivo. Un 40% de encuestados afirma que el liderazgo permisivo en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se logra identificar y corregir aspectos del liderazgo permisivo en el docente, entre ellos, el comunicar de manera oportuna y constante a los estudiantes sobre las actividades, el actuar de manera rápida ante alguna decisión o problemática, el dejarse llevar por las emociones en la toma de decisiones, y otras. Mientras tanto, otro 40% de encuestados afirma que el liderazgo permisivo en dicha institución es regular y el restante 20% expresa que es bueno.

Tabla 7
Democrático

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	8	27%
DEFICIENTE	13	43%
REGULAR	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

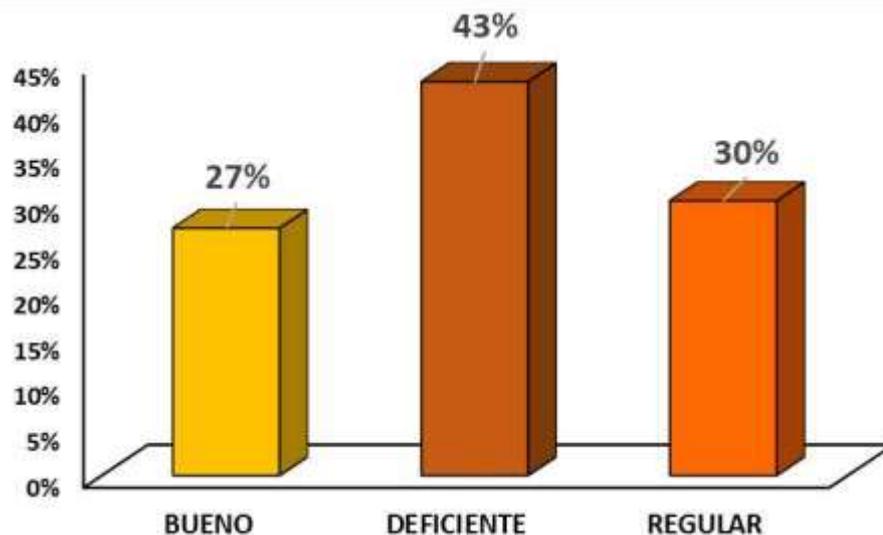


Figura 7. Democrático

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre liderazgo democrático. El 43% de encuestados afirma que el liderazgo democrático en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se logra identificar y mejorar aspectos del liderazgo democrático en el docente, entre ellos, el realizar trabajos en equipos de manera constante, el cumplir con las competencias planteadas en las clases, el corregir y mantener el estatus Quo durante las clases, entre otras. Mientras tanto, el 30% de encuestados afirma que el liderazgo democrático en dicha institución es regular y el restante 27% expresa que es bueno.

Tabla 8
Transformacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	7	23%
DEFICIENTE	13	43%
REGULAR	10	34%
TOTAL	30	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

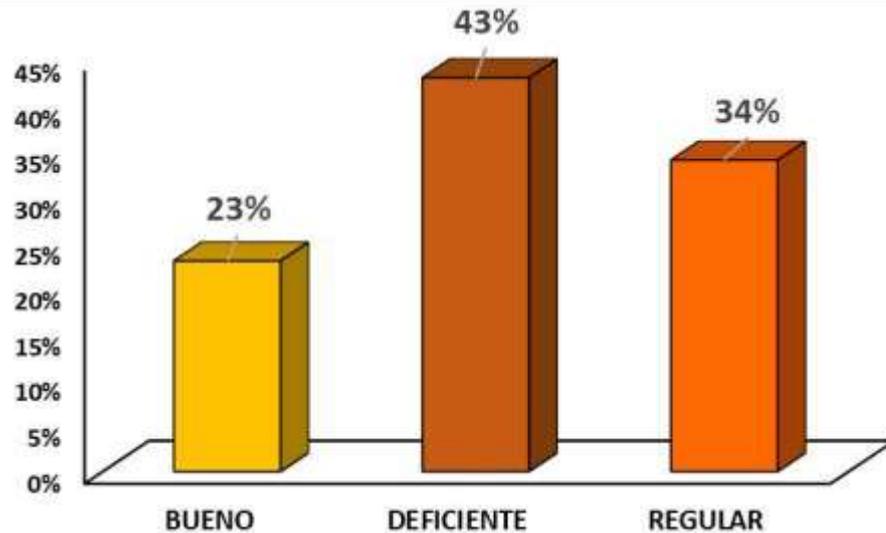


Figura 8. Transformacional

Se aplicó un test a profesores de la Escuela de Administración del SENATI de la ciudad de Lima, sobre el liderazgo transformacional. El 43% de encuestados afirma que el liderazgo transformacional en la mencionada institución es deficiente. Esto quiere decir que, en el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial no se logra identificar e implementar aspectos del liderazgo transformacional en el docente, entre ellos, el cumplir con lo propuesto, el mantener un espíritu de liderazgo, el tener equilibrado las emociones, el impulsar a trabajar en equipos, entre otras. Mientras tanto, el 34% de encuestados afirma que el liderazgo transformacional en dicha institución es regular y el restante 23% expresa que es bueno.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 9

Tabla cruzada de Educación virtual y Liderazgo docente

		Variable 2			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Variable 1	Bueno	13%	0%	4%	17%
	Deficiente	3%	33%	10%	46%
	Regular	7%	7%	23%	37%
Total		23%	40%	37%	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

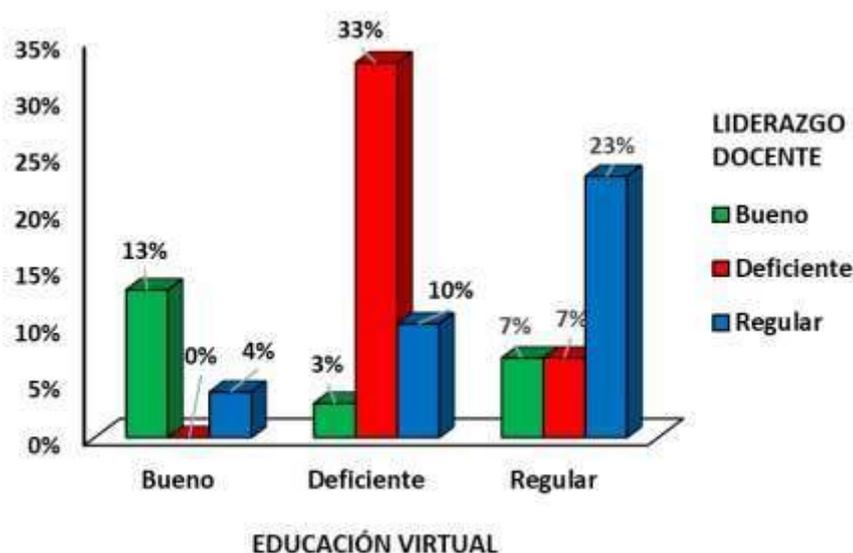


Figura 9. Educación virtual y Liderazgo docente

En la figura 9 y tabla 9 se aprecia que el 33% indica que la educación virtual es deficiente en la institución señalada, y que el liderazgo docente es deficiente. El 23% indica que en la educación virtual es regular, y que el liderazgo docente es regular. El 13% indica que la educación virtual es buena, y que el liderazgo docente es bueno. El 10% indica que la educación virtual es deficiente, y que el liderazgo docente es regular. Un 7% indica que la educación virtual es regular, y que el liderazgo docente es bueno. Otro 7% indica que la educación virtual es regular, y que el liderazgo docente es deficiente. El 4% indica que la educación virtual es buena, y que el liderazgo docente es regular. El 3% indica que la educación virtual es deficiente, y que el liderazgo docente es bueno.

Tabla 10*Tabla cruzada de Educación en línea y Liderazgo docente*

		Variable 2			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Primera dimensión de la V1	Bueno	10%	4%	3%	17%
	Deficiente	3%	33%	20%	56%
	Regular	10%	3%	14%	27%
Total		23%	40%	37%	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

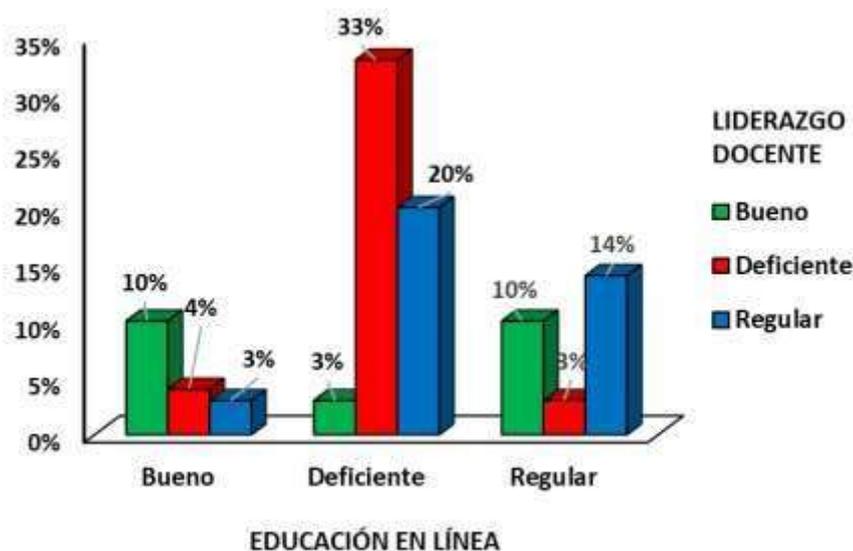


Figura 10. Educación en línea y Liderazgo docente

En la figura 10 y tabla 10 se aprecia que el 33% indica que la educación en línea es deficiente en la institución señalada, y que el liderazgo docente es deficiente. El 20% indica que en la educación en línea es deficiente, y que el liderazgo docente es regular. El 14% indica que la educación en línea es regular, y que el liderazgo docente es regular. Un 10% indica que la educación en línea es buena, y que el liderazgo docente es bueno. Otro 10% indica que la educación en línea es regular, y que el liderazgo docente es bueno. El 4% indica que la educación virtual es buena, y que el liderazgo docente es deficiente. Un 3% indica que la educación virtual es buena, y que el liderazgo docente es regular. Otro 3% indica que la educación virtual es deficiente, y que el liderazgo docente es bueno.

Tabla 11*Tabla cruzada de Educación sincrónica y Liderazgo docente*

		Variable 2			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Segunda dimensión de la V1	Bueno	13%	0%	14%	27%
	Deficiente	3%	30%	10%	43%
	Regular	7%	10%	13%	30%
Total		23%	40%	37%	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

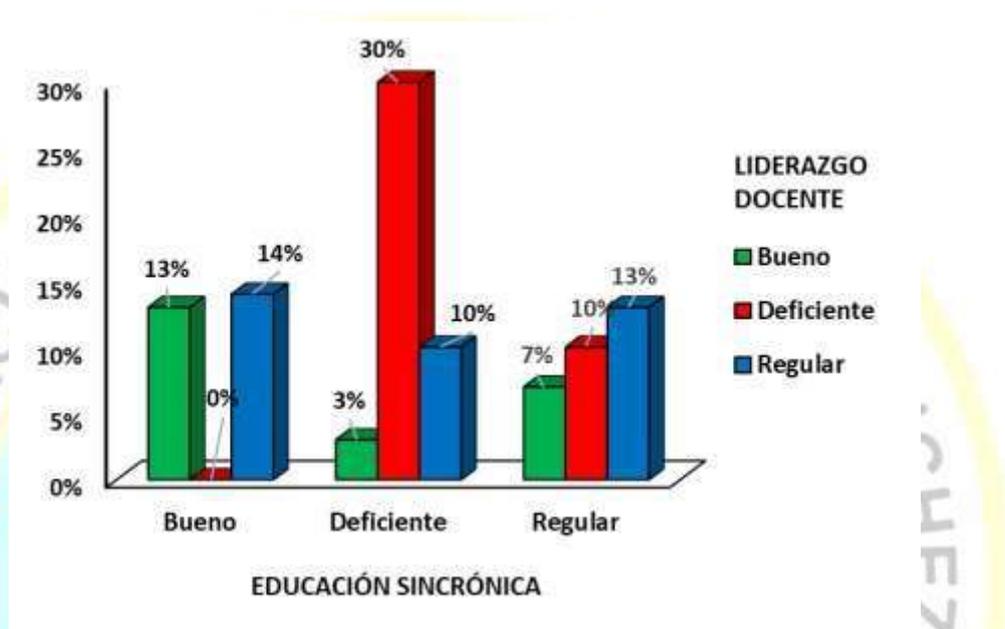


Figura 11. Educación sincrónica y Liderazgo docente

En la figura 11 y tabla 11 se aprecia que el 30% indica que la educación sincrónica es deficiente en la institución señalada, y que el liderazgo docente es deficiente. El 14% indica que la educación sincrónica es buena, y que el liderazgo docente es regular. Un 13% indica que la educación sincrónica es buena, y que el liderazgo docente es bueno. Otro 13% indica que la educación sincrónica es regular, y que el liderazgo docente es regular. Un 10% indica que la educación sincrónica es deficiente, y que el liderazgo docente es regular. Otro 10% indica que la educación sincrónica es regular, y que el liderazgo docente es deficiente. El 7% indica que la educación sincrónica es regular, y que el liderazgo docente es bueno. El 3% indica que la educación sincrónica es deficiente, y que el liderazgo docente es bueno.

Tabla 12*Tabla cruzada de Educación asincrónica y Liderazgo docente*

		Variable 2			
		Bueno	Deficiente	Regular	Total
Tercera dimensión de la V1	Bueno	10%	3%	14%	27%
	Deficiente	3%	30%	10%	43%
	Regular	10%	7%	13%	30%
Total		23%	40%	37%	100%

Nota: Test aplicado a docentes del SENATI de la ciudad de Lima.

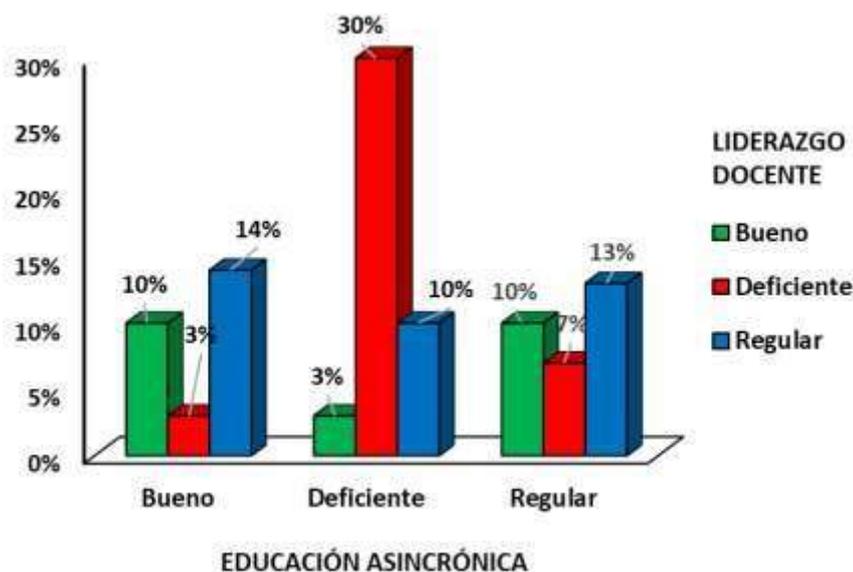


Figura 12. Educación asincrónica y Liderazgo docente

En la figura 12 y tabla 12 se aprecia que el 30% indica que la educación asincrónica es deficiente en la institución señalada, y que el liderazgo docente es deficiente. El 14% indica que la educación asincrónica es buena, y que el liderazgo docente es regular. El 13% indica que la educación asincrónica es regular, y que el liderazgo docente es regular. Un 10% indica que la educación asincrónica es buena, y que el liderazgo docente es bueno. Otro 10% indica que la educación asincrónica es deficiente, y que el liderazgo docente es regular. Otro 10% indica que la educación asincrónica es regular, y que el liderazgo docente es bueno. El 7% indica que la educación asincrónica es regular, y que el liderazgo docente es deficiente. Un 3% indica que la educación asincrónica es buena, y que el liderazgo docente es deficiente.

4.1.3 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

1. Se determinará si los datos son normales o no.
2. El valor de $p = 0.05 = 5\%$
3. Si el valor de p es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis, de lo contrario, se rechaza.
4. La población objeto de estudio fue 30 y es menor a 50 por ello se utilizó la prueba de Shapiro Wilk

Tabla 13
Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (S-W)

variable y dimensiones	Shapiro Wilk (S-W)		
	Estadístico	gl	Sig.
Educación virtual	0.903	30	0.010
Liderazgo Docente	0.940	30	0.093
Educación en línea	0.893	30	0.006
Educación sincrónica	0.856	30	0.001
Educación asincrónica	0.895	30	0.006
Premisivo	0.913	30	0.017
Democrático	0.924	30	0.033
Transformacional	0.932	30	0.055

Nota. Elaboración propia

5. Decisión

La prueba de normalidad de Shapiro Wilk (S-W), determina que las variables y dimensiones presentan un $(p) < (0,05)$. Por ello, la prueba estadística es paramétrica, por contar con variables y dimensiones no normales. Se utiliza el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

En cada una de las hipótesis, se plantean las de trabajo y la nula, y la que hará que se rechaza o se acepte es el valor de p., donde si es $<0,05$ se acepta la H_0 de lo contrario se rechaza.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: La educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

H₁: La educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Tabla 14

Correlación entre Educación virtual y Liderazgo docente

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
	V2	N	30
		Coefficiente de correlación	0.797
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	

Nota. Elaboración Propia

Considerando la tabla 14, se demuestra que el Sig. (bilateral) tuvo como valor: 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Indicando que ambas variables se relacionan, teniendo como valor de correlación de Spearman: 0.797, demostrando que la correlación es positiva y moderada.

Se muestra a continuación la figura para un mejor entendimiento:

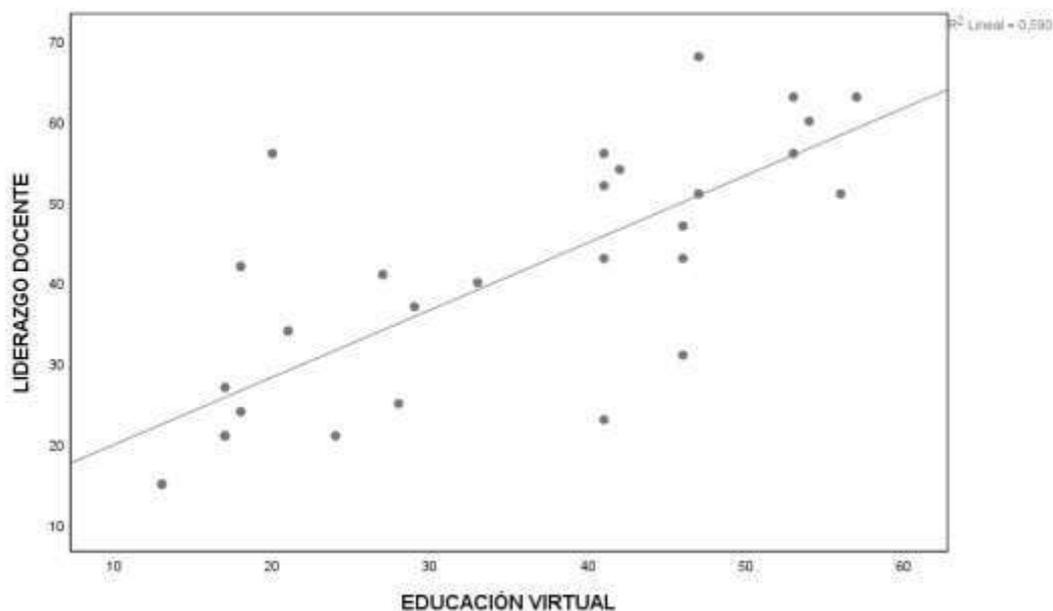


Figura 13. Correlación entre Educación virtual y Liderazgo docente

Considerando la figura 13, se muestra que los puntos se encuentran cerca a la recta, indicando que la correlación de ambas variables es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: La educación a distancia se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

H₁: La educación a distancia se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Tabla 15

Correlación entre Educación en línea y Liderazgo docente

		D1	V2
D1	Coefficiente de correlación	1.000	0.636
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	30	30
	Coefficiente de correlación	0.636	1.000
V2	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

Nota. Elaboración Propia

Considerando la tabla 15, se demuestra que el Sig. (bilateral) tuvo como valor: 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Indicando que la dimensión “Educación en línea” se relaciona con la segunda variable “Liderazgo docente”, teniendo como valor de correlación de Spearman: 0.636, demostrando que la correlación es positiva y moderada. Se muestra a continuación la figura para un mejor entendimiento:

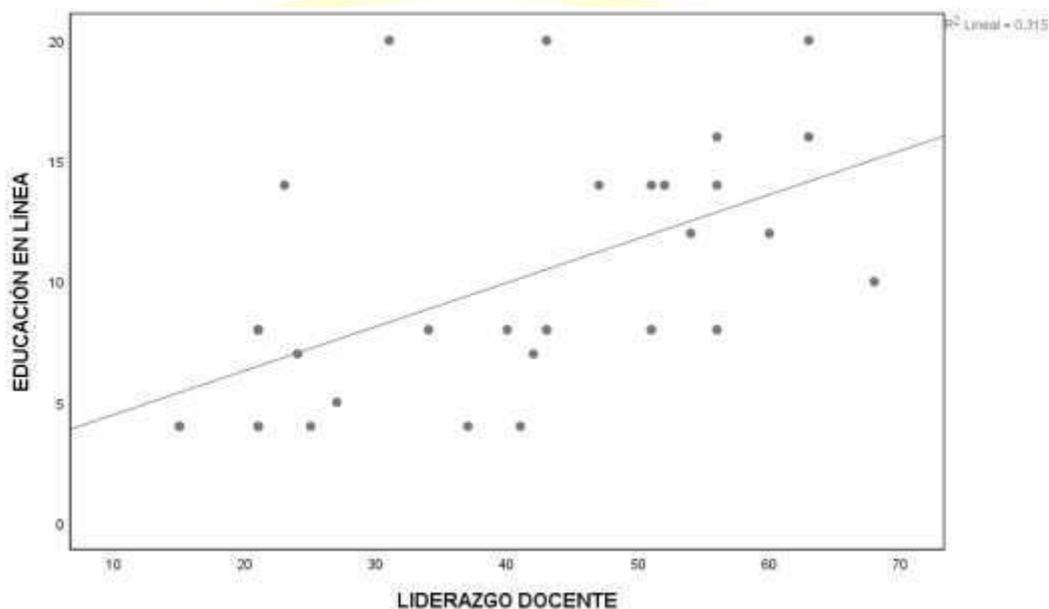


Figura 14. Correlación entre Educación en línea y Liderazgo docente

Considerando la figura 14, se muestra que los puntos se encuentran cerca a la recta, indicando que la correlación entre la dimensión “Educación en línea” y la segunda variable “Liderazgo docente” es positiva y moderada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: Las clases sincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

H₁: Las clases asincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Tabla 16

Correlación entre Educación sincrónica y Liderazgo docente

		D2	V2
Rho de Spearman	D2	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.678
	V2	N	30
		Coefficiente de correlación	0.678
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

Nota. Elaboración Propia

Considerando la tabla 16, se demuestra que el Sig. (bilateral) tuvo como valor: 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Indicando que la dimensión “Educación sincrónica” se relaciona con la segunda variable “Liderazgo docente”, teniendo como valor de correlación de Spearman: 0.678, demostrando que la correlación es positiva y moderada.

Se muestra a continuación la figura para un mejor entendimiento:

Se muestra a continuación la figura para un mejor entendimiento:

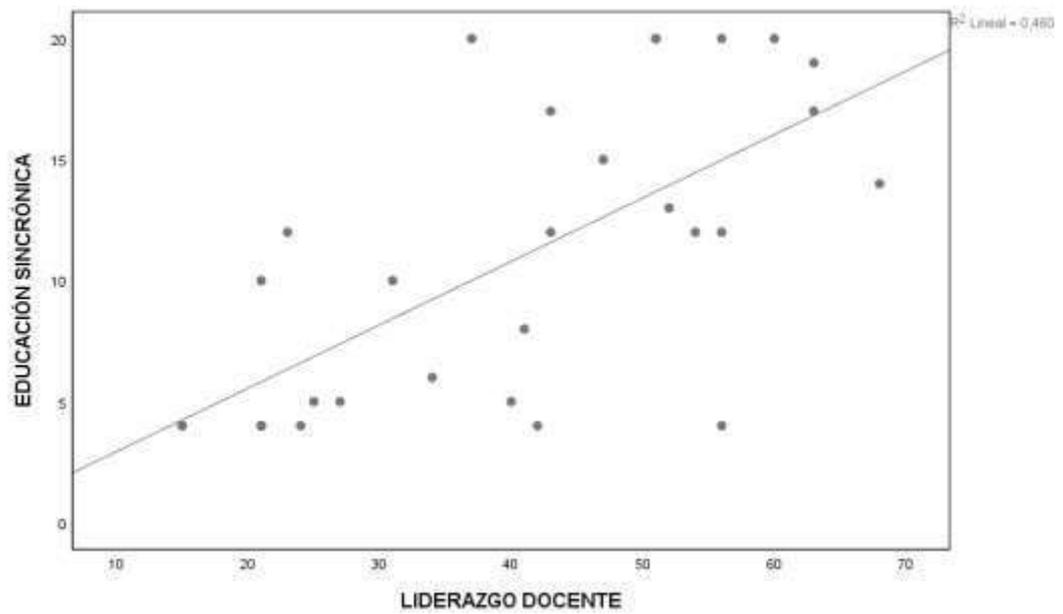
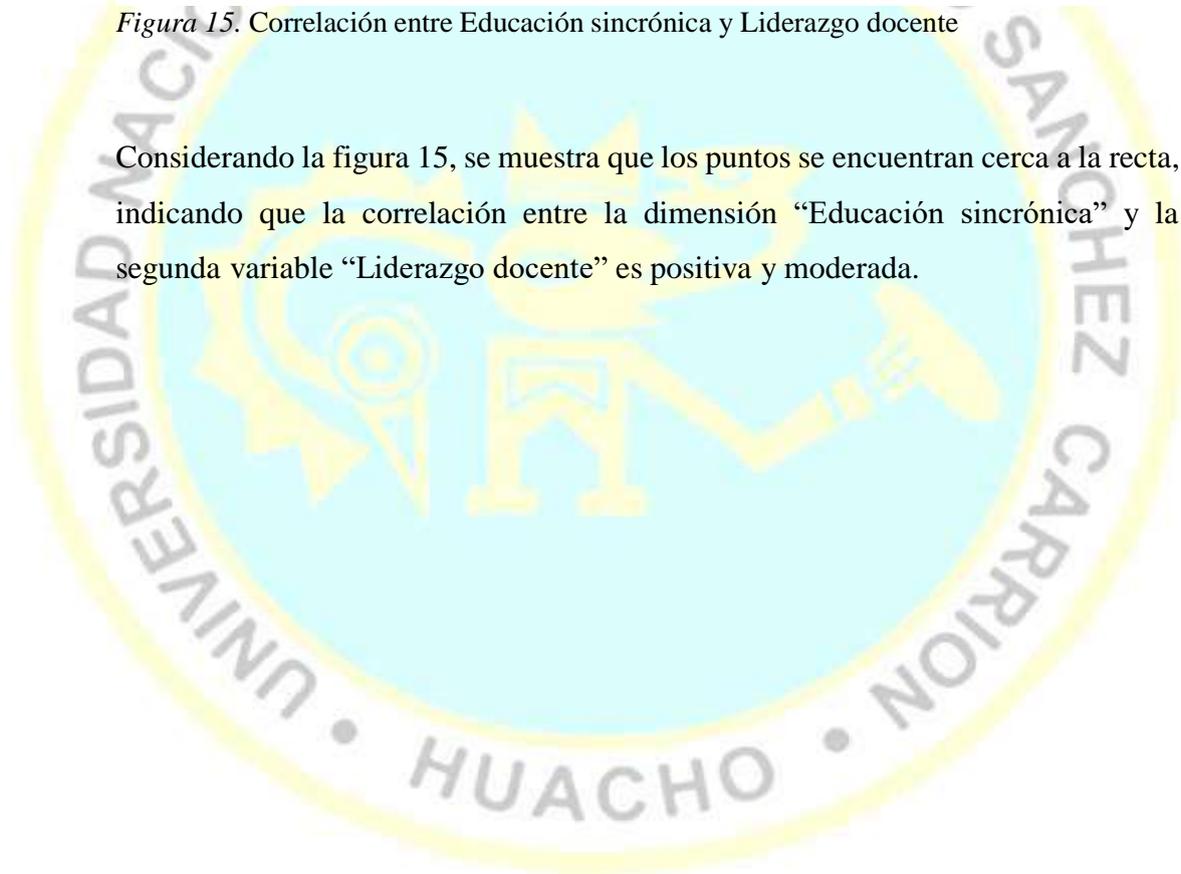


Figura 15. Correlación entre Educación sincrónica y Liderazgo docente

Considerando la figura 15, se muestra que los puntos se encuentran cerca a la recta, indicando que la correlación entre la dimensión “Educación sincrónica” y la segunda variable “Liderazgo docente” es positiva y moderada.



HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: Las clases asincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

H₁: Las clases asincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.

Tabla 17

Correlación entre Educación asincrónica y Liderazgo docente

		D3	V2
Rho de Spearman	D3	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30
	V2	Coefficiente de correlación	0.672
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	30

Nota. Elaboración Propia

Considerando la tabla 17, se demuestra que el Sig. (bilateral) tuvo como valor: 0,000, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Indicando que la dimensión “Educación asincrónica” se relaciona con la segunda variable “Liderazgo docente” teniendo como valor de correlación de Spearman: 0.672, demostrando que la correlación es positiva y moderada.

Se muestra a continuación la figura para un mejor entendimiento:

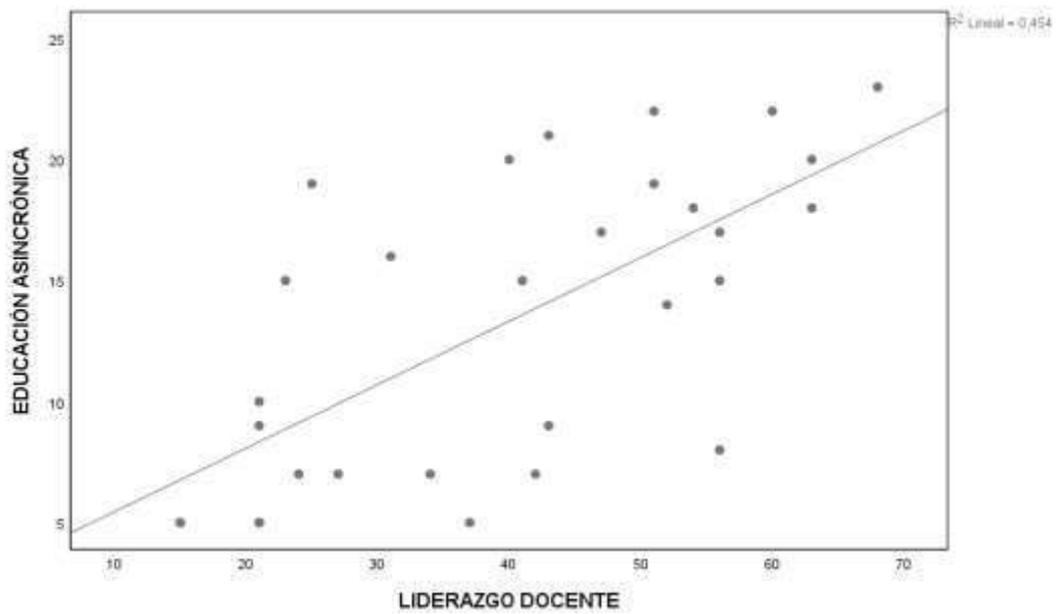
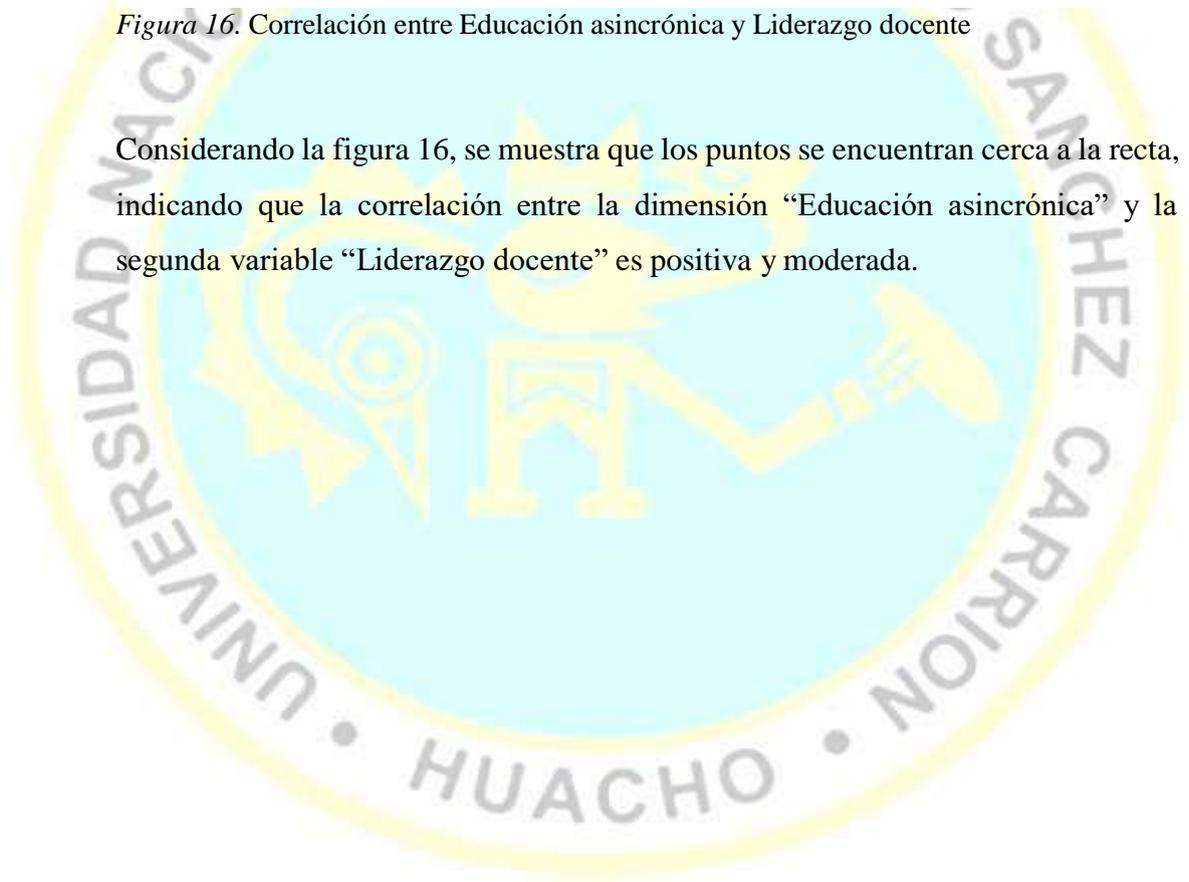


Figura 16. Correlación entre Educación asincrónica y Liderazgo docente

Considerando la figura 16, se muestra que los puntos se encuentran cerca a la recta, indicando que la correlación entre la dimensión “Educación asincrónica” y la segunda variable “Liderazgo docente” es positiva y moderada.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

- Los resultados obtenidos en la presente investigación establecen que, la educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Con una correlación Rho de Spearman 0.797, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Valdez (2018) quien realizó que la educación virtual tiene un coeficiente de correlación de 0.827 con la satisfacción del estudiante.
- De forma similar, guarda similitud con los aportes de Cabezas & Pérez (2018) en su investigación: “*Plataforma E-learning en la mejora del proceso de formación docente*”, donde se centraron en la cantidad de minutos para cada indicador, donde en el primer “tiempo de atención en el proceso de formación docente con la modalidad actual”, tuvo 27.23 minutos sin la utilización de la plataforma propuesta, en cambio, con la plataforma propuesta tuvo una cantidad de tiempo de 42.21 minutos, viéndose incrementando el indicador en un 35.48%. Dicho resultado guarda similitud con los resultados obtenidos en esta investigación, donde la educación a distancia se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.636, siendo una correlación positiva y moderada.

- También, se logró demostrar en la presente investigación que, las clases sincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Con una correlación Rho de Spearman 0.678, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Vizcarra (2017) quien realizó el estudio “*Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Teontakto S.A.C.*”, donde demostró que, existen relaciones significativas fuertes entre el Liderazgo transformacional, transaccional y organizacional, con el trabajo en equipo en los colaboradores de la empresa Tcontacto SAC, durante el año 2016; y con un nivel de significancia notable.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.797, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución señalada, pocas veces se llega a brindar una adecuada y efectiva educación en línea, educación sincrónica, y educación asincrónica; de tal forma que, se logra identificar y conocer con regularidad los diferentes estilos de liderazgo del docente, entre ellos, el liderazgo permisivo, el liderazgo democrático, y el liderazgo transformacional.
- La educación a distancia se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.636, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución mencionada pocas veces se llega a contar con una adecuada plataforma virtual, los docentes no se encuentran lo suficientemente capacitados en el uso de plataformas en línea, poco se llega a utilizar las herramientas interactivas virtuales que complementa la educación en línea, y, además, se logran presentar diversas dificultades e inconvenientes técnicos durante las clases por videoconferencias.

- Las clases sincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.678, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución mencionada pocas veces se llega a utilizar la plataforma de Google para la realización de las clases virtuales, la plataforma de Googlemet para la realización de reuniones con los estudiantes, y la herramienta de Google Calendar para las programaciones de actividades virtuales, además, solo en ciertas ocasiones se llegan a grabar las reuniones con sus estudiantes en relación a las clases sincrónicas realizadas.
- Las clases asincrónicas se relacionan con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.672, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución señalada pocas veces se llega a utilizar el chat como herramienta de comunicación con los estudiantes, y el correo institucional para mantener informado a toda la comunidad estudiantil, además, se logran realizar reuniones ocasionales por videoconferencias fuera del horario de clases, y los trabajos de los estudiantes raras veces se llegan a presentar con días de anticipación.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda al director del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial brindar una adecuada y efectiva educación en línea, educación sincrónica, y educación asincrónica, por medio de un programa de capacitaciones a sus docentes donde desarrollen y potencialicen sus competencias y capacidades en relación a la enseñanza virtual; y asimismo, para que éstos logren identificar y conocer los diferentes estilos de liderazgo en la docencia, entre ellos, el liderazgo permisivo, el liderazgo democrático, y el liderazgo transformacional.
- Se recomienda al director del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial implementar una adecuada plataforma virtual, mantener constantemente capacitados a los docentes en cuanto al uso de plataformas en línea, presentar herramientas interactivas virtuales que complementen la educación virtual, y además, que se reformulen diversas medidas de solución ante dificultades e inconvenientes técnicos presentados durante las clases por videoconferencias.
- Se recomienda al director del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial disponer a utilizar la plataforma de Google para la realización de las clases virtuales, la plataforma de Googlemeet para la realización de reuniones con los estudiantes, y la herramienta de Google Calendar para las programaciones de actividades virtuales, además, a que se tenga siempre en cuenta el grabar las reuniones con los estudiantes en relación a las clases sincrónicas realizadas.
- Se recomienda al director del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial utilizar el chat como herramienta de comunicación con los estudiantes, y el correo institucional para mantener informado a toda la comunidad estudiantil, y además, a realizar constantes reuniones por medio de videoconferencias fuera del horario de clases para asegurar la recepción ideal de la enseñanza brindada.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Bernal, M. (2020). *Cursos en línea abiertos y masivos (MOOC): estudio longitudinal del caso único*. España: Universidad de Murcia.
- Cabezas, G., & Pérez, J. (2018). *Plataforma E-learning en la mejora del proceso de formación docente de la institución educativa "Gregorio Martinelly" en el año 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Calisaya, E., & Mendoza, V. (2019). *Liderazgo y su influencia en el ejercicio de la participación social de las beneficiarias del programa de complementación alimentaria de la provincia de Yunguyo - 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 10 de Marzo de 2018, de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recurso_humanos_9na_e.pdf
- De La Cruz, B., & Pizango, V. (2020). *Percepción sobre el aula virtual Chamilo en estudiantes de secundaria de una institución educativa en Lima, Perú*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Domínguez, J., & Rodríguez, J. (2013). *La educación a distancia en el Perú*. Chimbote: Editorial Gráfica Real SAC.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la Cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Tesis previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 13 de Febrero de 2018,

de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGraw-Hill.

La Cruz, S. (2012). *E-learning en educación superior tecnológica*. Alemania: Editorial académica española.

Pineda, B., De Alvarado, E., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*. Washington: Organización panamericana de la salud.

Ponce, L. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

7.2 Fuentes hemerográficas

León, A. (2007). Qué es la educación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 595-604.

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Scielo*, 1-5.

Vásquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio n Educación*, 79-97.

Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *Innova Research Journal*, 58-75.

7.3 Fuentes electrónicas

Alvarado, R. (01 de 01 de 2019). *¿Es usted un líder permisivo?* Obtenido de ¿Es usted un líder permisivo?: <https://www.enplenitud.com/es-usted-un-lider-permisivo.html#.YLpOZflKjIU>

Aulas Perú. (11 de 06 de 2019). *¿Qué es educación virtual?* Obtenido de ¿Qué es educación virtual?: <https://aulasperu.com/que-es-educacion-virtual/>

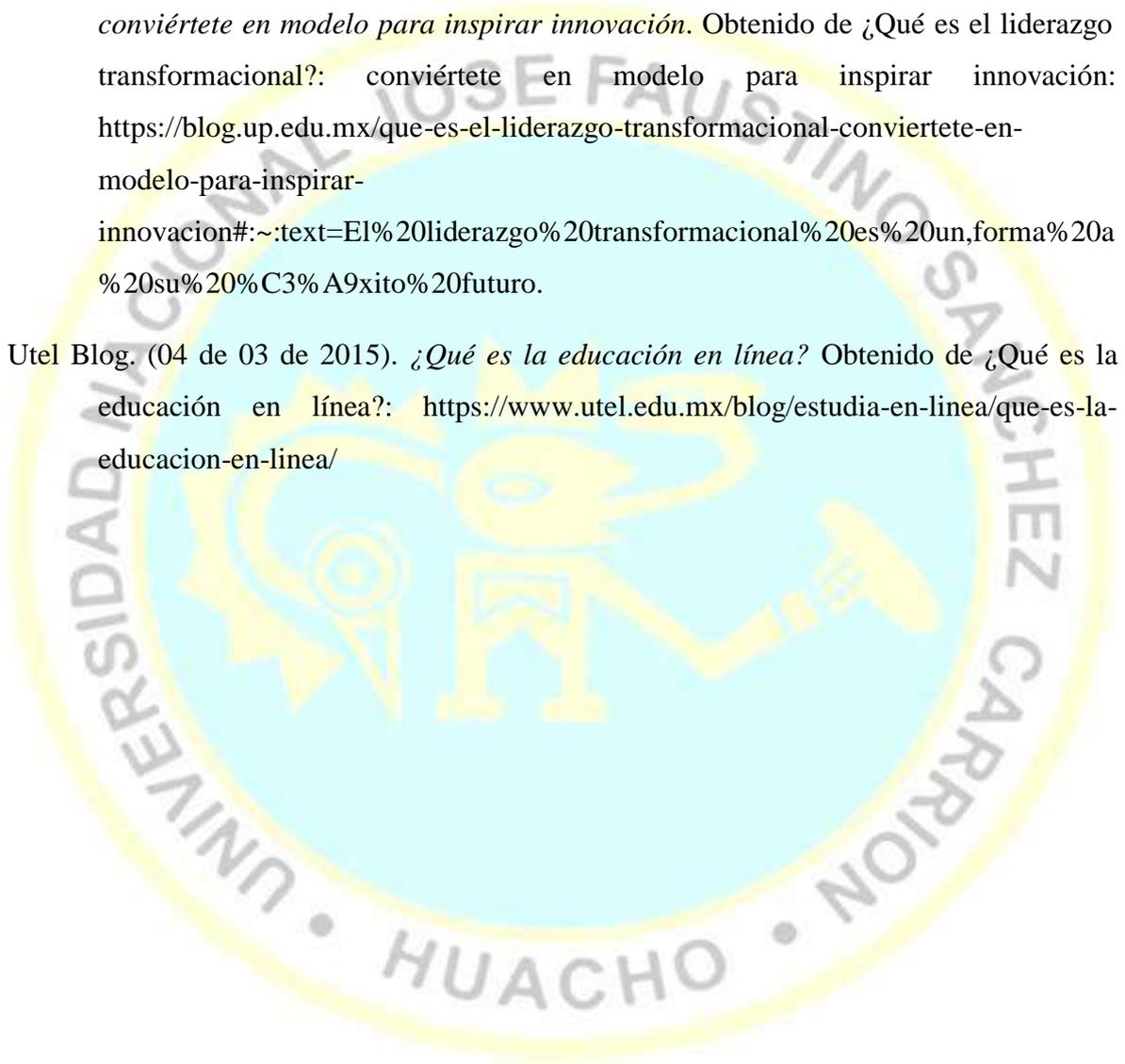
- Caraballo, J. (22 de 04 de 2015). *Liderazgo docente*. Obtenido de Liderazgo docente: <https://www.aporrea.org/educacion/a206561.html>
- Coworkinfy. (20 de 11 de 2019). *Trabajo en equipo | Qué es, características, beneficios, importancia y más*. Obtenido de Trabajo en equipo | Qué es, características, beneficios, importancia y más: <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Coworkingfy. (20 de 11 de 2019). *Trabajo colaborativo | Definición, beneficios, ejemplos y más*. Obtenido de Trabajo colaborativo | Definición, beneficios, ejemplos y más: <https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>
- Delgado, P. (23 de 06 de 2020). *Aprendizaje sincrónico y asincrónico: definición, ventajas y desventajas*. Obtenido de Aprendizaje sincrónico y asincrónico: definición, ventajas y desventajas: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/aprendizaje-sincronico-y-asincronico-definicion>
- endalia. (13 de 11 de 2017). *¿Qué tipo de líder eres? Estilos de liderazgo de Daniel Goleman*. Obtenido de ¿Qué tipo de líder eres? Estilos de liderazgo de Daniel Goleman: <https://www.endalia.com/news/2017/07/estilos-liderazgo-goleman/>
- Fernández, H. (20 de 11 de 2019). *Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos*. Obtenido de Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos: <https://economiat.com/liderazgo/>
- Fuentes, E. (10 de 07 de 2019). *Liderazgo democrático: características, ventajas e inconvenientes*. Obtenido de Liderazgo democrático: características, ventajas e inconvenientes: <https://liderexponencial.es/liderazgo-democratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- Ibañez, F. (20 de 11 de 2020). *Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias?* Obtenido de Educación en línea, Virtual, a Distancia y Remota de Emergencia, ¿cuáles son sus características y diferencias?: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>
- Lima, R. (23 de 10 de 2013). *El Liderazgo Es El Conjunto de Habilidades Gerenciales o Directivas Que Un Individuo Tiene Para Influir en La Forma de Ser de Las Personas o en Un Grupo de Personas Determinado*. Obtenido de Scribd: <https://www.scribd.com/document/179407433/El-Liderazgo-Es-El-Conjunto-de->

Habilidades-Gerenciales-o-Directivas-Que-Un-Individuo-Tiene-Para-Influir-en-La-Forma-de-Ser-de-Las-Personas-o-en-Un-Gru

Quedal, F. (22 de 07 de 2020). *un docente digital - la nueva forma de educar*. Obtenido de e poliestudios: <https://www.poliestudios.org/un-docente-digital-la-nueva-forma-de-educar/>

Universidad Panamericana. (30 de 01 de 2020). *¿Qué es el liderazgo transformacional?: conviértete en modelo para inspirar innovación*. Obtenido de ¿Qué es el liderazgo transformacional?: conviértete en modelo para inspirar innovación: <https://blog.up.edu.mx/que-es-el-liderazgo-transformacional-conviertete-en-modelo-para-inspirar-innovacion#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,forma%20a%20su%20%C3%A9xito%20futuro.>

Utel Blog. (04 de 03 de 2015). *¿Qué es la educación en línea?* Obtenido de ¿Qué es la educación en línea?: <https://www.utel.edu.mx/blog/estudia-en-linea/que-es-la-educacion-en-linea/>





ANEXOS

Anexo 1: Proceso de Baremación

Baremación de la variable EDUCACIÓN VIRTUAL

1. Baremación de la Primera Variable: Educación virtual

- Máximo: $13(5) = 65$
- Mínimo: $13(1) = 13$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 65 - 13 = 52$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 52/3 = 17.333 = 17$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V1: Educación en línea

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333 = 5$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de la V1: Educación sincrónica

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333 = 5$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de la V1: Educación asincrónica

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

Baremación de la variable LIDERAZGO DOCENTE

1. Baremación de la Segunda Variable: Liderazgo docente

- Máximo: $15(5) = 75$
- Mínimo: $15(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 75 - 15 = 60$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 60/3 = 20$

A. Baremación de la Primera Dimensión de la V2: Permisivo

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

B. Baremación de la Segunda Dimensión de V2: Democrático

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

C. Baremación de la Tercera Dimensión de V2: Transformacional

- Máximo: $5(5) = 25$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 25 - 5 = 20$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 20/3 = 6.667 = 7$

Anexo 2: Base de Datos

V1	V2	V1			V2		
		D1	D2	D3	D4	D5	D6
20	56	8	4	8	20	22	14
54	60	12	20	22	18	23	19
18	42	7	4	7	17	13	12
47	51	8	20	19	16	18	17
46	31	20	10	16	5	10	16
56	51	14	20	22	16	15	20
29	37	4	20	5	15	13	9
47	68	10	14	23	23	25	20
46	43	20	17	9	16	9	18
33	40	8	5	20	11	13	16
27	41	4	8	15	14	19	8
57	63	20	19	18	19	22	22
28	25	4	5	19	8	8	9
41	43	8	12	21	14	16	13
53	56	16	20	17	21	17	18
41	23	14	12	15	5	5	13
53	63	16	17	20	20	22	21
41	52	14	13	14	17	16	19
46	47	14	15	17	13	17	17
13	15	4	4	5	5	5	5
17	27	5	5	7	11	7	9
17	21	4	4	9	5	9	7
17	21	8	4	5	7	5	9
17	21	8	4	5	7	5	9
42	54	12	12	18	19	19	16
18	24	7	4	7	9	7	8
21	34	8	6	7	16	7	11
24	21	4	10	10	5	10	6
41	56	14	12	15	16	21	19
13	15	4	4	5	5	5	5



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LA EDUCACIÓN VIRTUAL

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Variable: Educación virtual					
Educación en línea		4	3	2	1
1.	La institución cuenta con una plataforma virtual para brindar educación en línea				
2.	Los docentes están capacitados para el uso de plataformas en línea				
3.	Usan herramientas interactivas virtuales				
4.	Utiliza las videoconferencias para realizar una educación en línea				
Educación sincrónica		4	3	2	1
5.	Utiliza la plataforma de Google para poder realizar las clases sincrónicas				
6.	Utiliza a menudo el Googlemeet para sus reuniones con sus alumnos de manera sincrónica				
7.	El docente utiliza el Google Calendar para poder agendar sus actividades de su clase sincrónica				
8.	Graba sus reuniones con sus alumnos referente a sus clases sincrónicas				
Educación asincrónica		4	3	2	1
9.	Utiliza el chat como herramienta de comunicación con sus alumnos				
10.	Utiliza el correo institucional para mantener informado a sus alumnos ante cualesquiera actividades de sus clases				
11.	Realiza reuniones a través de videoconferencias fuera de su horario de clases				
12.	El alumno puede presentar sus trabajos con días de anticipación				



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO DOCENTE

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Variable: Liderazgo Docente					
Liderazgo permisivo		4	3	2	1
1.	Comunica de manera oportuna y constante a sus alumnos sobre sus actividades o quehaceres				
2.	Actúa de manera rápida ante una decisión o problemática				
3.	Se deja llevar por sus emociones a la hora de tomar una decisión				
4.	Se toma el tiempo para pensar y brindar una opinión ante una decisión				
Liderazgo democrático		4	3	2	1
5.	Realiza trabajo en equipo de manera constante ante una problemática				
6.	Cree que el éxito es fundamental ante toda circunstancia				
7.	Cumple con las competencias planteadas en sus clases				
8.	Corrige y mantiene el Estatus Quo en su clase				
Liderazgo Transformacional		4	3	2	1
9.	Cumple con lo que se propone antes de comenzar sus actividades				
10.	Mantiene el liderazgo después de un fracaso				
11.	Mantiene sus emociones equilibradas ante una presión dentro del trabajo				
12.	Mantiene al equipo de trabajo positivo constantemente				

MATRIZ DE CONSISTENCIA
La relación de la educación virtual y el liderazgo docente en la carrera de Administración del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial – Lima.

Autor: FREDY JEREMY QUINTANA FLORES

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN	
			VARIABLES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?	OBJETIVO GENERAL Indicar cómo se relaciona la educación virtual con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.	HIPÓTESIS GENERAL La educación virtual se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.	Variable Independiente LA EDUCACION VIRTUAL	Educación en línea - Virtual - Distancia
				Sincrónica - Redes sociales - Videconferencias - Llamadas de teléfono
				Asincrónica - Plataformas virtuales - Redes Sociales - Videconferencias
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la educación a distancia con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021? ¿Cómo se relaciona las clases asincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021? ¿Cómo se relaciona las clases sincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Mencionar cómo se relaciona la educación a distancia con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Describir cómo se relaciona las clases asincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Explicar cómo se relaciona las clases sincrónicas con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.	Las clases asincrónicas se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021. Las clases sincrónicas se relaciona con el liderazgo docente en la carrera de administración del SENATI – Lima, 2021.	Variable Dependiente LIDERAZGO DOCENTE	Permisivo Comunicaciones Autoridad Participación
				Democrático Organización Intervención Monitoreo
				Transformacional Convocatoria Involucramiento Condiciones Reconocimiento

Dra. POMPEYO MINAYA GUTIERREZ
ASESOR

Dr. WALTER STALIN GIL QUEVEDO
PRESIDENTE

DR. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA
SECRETARIO

DR. POLICARPIO DIOMEDES MÁRQUEZ VALENCIA
VOCAL

