



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes
de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

De la Cruz Vilcapoma, Estefania Paola (orcid.org/0000-0002-8538-9400)

ASESORA:

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Julania, por ser la lluvia de mis rosales, por ser mi compañera de vida, inspiración y la luz de mi sendero.

Agradecimiento

A la doctora Araceli del Carmen y a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de enriquecer mis conocimientos y lograr una meta más.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo transformacional	18
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento para medir la variable aprendizaje significativo	18
Tabla 3: La validez de contenido por los juicios de expertos	18
Tabla 4: Resultados de confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 5: Frecuencia y porcentajes de la variable liderazgo transformacional	21
Tabla 6: Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	21
Tabla 7: Frecuencia y porcentajes de la variable aprendizaje significativo	22
Tabla 8: Niveles de las dimensiones del aprendizaje significativo	22
Tabla 9: Correlación entre el liderazgo transformación y el aprendizaje significativo	24
Tabla 10: Correlación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo	24
Tabla 11: Correlación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo	25
Tabla 12: Correlación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo	26
Tabla 13: Correlación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de investigación correlacional de corte transversal

15

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito general, constatar la relación entre el liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, un nivel correlacional y con método hipotético deductivo. La muestra censal fue de 59 educandos; la técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento; el cuestionario, que fue elaborada por propia autoría sometiéndolo a una validación por juicio de expertos, posteriormente sometido a confiabilidad Alpha de Cronbach. Después de obtener la base de datos, se obtuvo la estadística descriptiva e inferencial por medio del Software SPSS Versión 26.0. Finalmente, se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva débil con el aprendizaje significativo, cuyo sustento se basa en los resultados que se obtuvieron del coeficiente de Rho de Spearman ($Rho=0,399$; $Sig.=0,002$).

Palabras claves: liderazgo transformacional, liderazgo directivo y aprendizaje significativo.

ABSTRACT

The present research work has as a general purpose, to verify the relationship between transformational leadership and meaningful learning in high school students of an I.E. Pr. de Ayacucho, 2022. The research has a quantitative approach, basic type, with a non-experimental, cross-sectional design, a correlational level and with a hypothetical-deductive method. The census sample was 59 students; the technique that was used was the survey and as an instrument; the questionnaire, which was prepared by its own authorship, subjecting it to validation by expert judgment, subsequently submitted to Cronbach's Alpha reliability. After obtaining the database, descriptive and inferential statistics were obtained using SPSS Software Version 26.0. Finally, it was concluded that transformational leadership has a weak positive relationship with meaningful learning, whose support is based on the results obtained from Spearman's Rho coefficient ($Rho=0.399$; $Sig.=0.002$).

Keywords: transformational leadership, managerial leadership and meaningful learning.

I. INTRODUCCIÓN

Un líder educativo en este mundo globalizado es alguien que puede influir en los estudiantes, docentes, directivos en general, en las comunidades educativas y entre las que pueden existir grupos de interés, incluidos los padres de familia de una institución académica. Es absolutamente importante el liderazgo transformacional a través de ello, se puede aumentar el rendimiento de los empleados. Sin embargo, esta función del liderazgo transformacional no está representada específicamente en el estilo de la gestión. (Ullah et al., 2018)

A lo largo de los años, en el país, se observó en diferentes instituciones escolares, el deterioro de la relación personal entre docentes y personal administrativo, esto conduce a una mala comunicación y la ausencia del liderazgo por parte de los gerentes, en este caso, directores, es lo que conlleva al fracaso como impulsores y motivadores de los seguidores. Saleem et al., (2020) argumenta que desde una perspectiva pragmática, los directores y líderes en el ámbito educativo, tienen el papel de solucionadores de problemas y facilitadores. En particular, el gerente tiene un rol fundamental en la promoción de la eficiencia en el trabajo.

Varela y González (2018) definieron que, el liderazgo transformacional significa que a través del líder se va cumplir las tareas que su equipo pueda tener, el líder va contribuir a que el equipo cumpla con las actividades, contrarrestando diversas limitaciones como tiempo y distancia. Por otro lado Moreira (2020) señaló que el aprendizaje significativo viene a ser, los conocimientos previos a un tema en específico para el desarrollo de su aprendizaje, lo cual se convierte en más certero y va contribuir a que el estudiante cree una estructura cognoscitiva del aprendizaje y pueda retener este conocimiento a largo plazo.

En el plano local, en diferentes instituciones educativas, se observa que los líderes, en este caso directores, están al mando de su institución, de las cuales la gran mayoría tienden a tener una actitud autoritaria y muchas veces hasta violenta, valiéndose de sus cargos, lo cual influye en el trabajo académico con los integrantes de cada institución. Por esta razón se ejecutó dicha investigación un colegio de Ayacucho, 2022. Como problema general se planteó: ¿cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional

y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?, también se tuvo como problemas específicos: a) ¿cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022? b) ¿cuál es la relación que existe relación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022? c) ¿cuál es la relación que existe entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022? d) ¿cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?.

En términos de justificación: a) justificación teórica, es por eso que esta investigación realizó la búsqueda para obtener nuevos conocimientos sobre si existe relación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, las bases de las variables de estudio se direccionarán a establecer qué es el liderazgo transformacional y cuál será el vínculo o correlación con el aprendizaje significativo. Por ello se exploraron información de diferentes fuentes nacional como internacionales. b) justificación práctica, cuando se posee estas nuevas informaciones, va ser útil para poder llevarlo a la práctica, y que las personas involucradas en la dirección de gestión puedan tener otra forma de liderar y así mejorar el desempeño directivo y docente para lograr un aprendizaje positivo y significativo en los alumnos. Fue posible, puesto que el director tiene que ser un líder transformacional, esto permitió establecer relación entre estas dos variables c) justificación metodológica, se pretende comprobar a través de este trabajo de investigación la correlación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje significativo.

Se formuló el objetivo general: determinar la relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Ayacucho, 2022. Los cuatro objetivos específicos fueron: a) determinar la relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una

institución educativa privada de Ayacucho, 2022. b) determinar la relación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022. c) determinar la relación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022 d) determinar la relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

En la hipótesis general se propuso: existe relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022. Las hipótesis específicas: a) existe la relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022 b) existe relación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022. c) existe relación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022 d) existe relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró en los precedentes nacionales los aportes de: en Puno, Sardón (2017) realizó un trabajo cuyas variables fueron el liderazgo transformacional y gestión escolar. Su propósito fue describir si hay relación entre los tipos de liderazgo transformacional y la gestión escolar. Empleó una investigación de tipo básico, diseño no experimental transeccional correlacional, aplicado a 118 docentes de cuatro diferentes instituciones educativas. El autor concluyó que, si hay relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística con un valor de $r = 0.681$.

Por otro lado, en Arequipa, el investigador Ayme (2019) realizó una investigación sobre el nivel de aprendizaje significativo y liderazgo transformacional del docente y, su propósito fue encontrar la relación en las dos ambas variables de investigación. El estudio pertenece al enfoque cuantitativo, con nivel básico, de tipo descriptivo-correlacional, con el diseño no-experimental, de campo, transversal y retrospectivo, y empleó el método hipotético-deductivo. El estudio fue aplicado a una población de 102 estudiantes, el autor concluyó que la correlación es positiva alta entre el aprendizaje significativo de los alumnos de primaria y el liderazgo transformacional del docente.

En Huarochirí, Mancavilca (2019) realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional en directivos y la gestión administrativa. Su objetivo fue constatar si hay relación en las dos variables de investigación. El estudio se realizó con el método cuantitativo a través del diseño correlacional, no experimental de corte trasversal, de nivel detallado correlacional. El estudio fue aplicado a una de 78 docentes como muestra. Empleó la encuesta y como herramienta, el cuestionario. Su conclusión fue que si hay relación entre dichas variables con el valor del coeficiente estadístico de Spearman (señal bilateral = 0,000 y $<0,01$; $Rho = 0,826^{**}$).

Según, Palma (2018) en Lima, distrito de Comas, presentó una investigación sobre aprendizaje significativo y los estándares de alumnos del IV grado del nivel primario, su propósito fue constatar si hay relación entre ambas variables mencionadas, el estudio es descriptiva-correlacional de corte transversal. La investigación fue aplicada en la muestra de 59 alumnos, el autor concluyo que el

nivel de significación del aprendizaje significativo es 0,000, que es inferior a 0,05 entre los criterios de aprendizaje significativo y Lectura nivel IV.

Continuando con Lima, San Juan de Lurigancho, Rivera (2018) presentó una investigación sobre liderazgo transformacional y desempeño directivo. Su propósito fue constatar si hay relación entre dichas variables de investigación. El método de investigación utilizado es la inferencia hipotética y el tipo de investigación es aplicada y correlación descriptiva. Como población y muestra, estuvo conformada por un total de 84 docentes, a quienes se les aplicó el instrumento y luego se realizó la correlación mediante la prueba estadística Rho de Spearman. Finalmente concluyó que hay correlación significativa entre dichas variables.

Como antecedentes internacionales tenemos los aportes de: en China, Lai et al., (2020) realizó una investigación sobre el desempeño laboral presente sobre la relación que posee los estilos de aprendizaje y el proceso de evaluación con el liderazgo transformacional. El objetivo fue constatar si la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de las tareas de los discípulos y el comportamiento de ayuda al investigar el compromiso laboral como un posible mecanismo subyacente. El estudio presentó un enfoque multitemporal y con diseño de investigación de múltiples fuentes. La muestra fue de 597 enfermeras que laboraban en 44 equipos, la conclusión fue que el liderazgo transformacional, el desempeño laboral y el comportamiento de ayuda se relacionaron con el compromiso.

Colombia, Pérez et al. (2017) realizaron un estudio sobre la caracterización del liderazgo transformacional en los directivos de las instituciones de educación superior. El objetivo principal fue definir si el estilo de liderazgo expuesto por la alta dirección en las universidades estatales de Nigeria era un predictor del compromiso organizacional entre los maestros por lo que parte de un diseño cuantitativo, de tipo descriptivo utilizando la técnica de encuesta Finalmente, el autor concluyó que las universidades públicas necesitan líderes transformacionales para lograr su misión, metas y objetivos.

Por otro lado, Carranza y Caldera (2018) presentaron en México, un estudio acerca de las estrategias de enseñanza con un método denominado Blended Learning y aprendizaje significativo en una institución educativa. El propósito fue

constatar si hay relación entre dichas variables descritas. El enfoque empleado de la investigación fue cuantitativo con un diseño experimental y transversal y de alcance descriptivo-correlacional, a través del instrumento de escala de percepción de aprendizaje significativo en una muestra de 110 personas, no probabilístico incidental. Los autores llegaron a la conclusión que existe relación entre aprendizaje significativo y estrategias de enseñanza, puesto que, los resultados arrojaron que los estudiantes tienen la captación, de que su nivel de aprendizaje significativo, logre un nivel medio.

En España, Lusquinos (2021) presentó una investigación sobre el liderazgo escolar y los resultados del aprendizaje. El objetivo fue determinar el modo en que las prácticas de liderazgo directivo inciden indirectamente en la adquisición de conocimientos de los alumnos de primaria por lo que parte de una metodología cuantitativa, no experimental ex post facto, para realizar un estudio multinivel, utilizó como instrumento el Test de Kolb en una muestra intencional de escuelas de primaria de dicho país. El autor concluyó que, el liderazgo directivo influye positivamente en el desempeño de los estudiantes, por ende, hay una correlación directa entre el liderazgo escolar y los resultados del aprendizaje en estudiantes de primaria.

Por último, en Ecuador, Carranza (2020) realizó un estudio sobre los compromisos de los maestros y el liderazgo transformacional de los directivos. El objetivo principal fue definir la relación que pueda existir entre las dos variables de estudio. La investigación fue tipo básica, con nivel descriptivo y el diseño correlacional aplicado a la muestra de 212. La técnica fue la encuesta y como herramienta, el cuestionario; las herramientas fueron validadas por evaluación de expertos y tienen un nivel de confianza de 0.870 y 0.858. Para medir la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, en ello se observó que hay una correlación de 0,752, existiendo una relación significativa entre el compromiso de los maestros de la población de estudio y el liderazgo transformacional de los directivos. El autor concluyó efectivamente hay una relación significativa entre ambas variables con un nivel de confianza del 95%.

A continuación, se definirá las variables de estudio. El autor Ullah et al., (2018) señaló que es importante el liderazgo transformacional, nadie lo puede negar, pues este viene a ser un elemento importante para aumentar el rendimiento de empleados. No obstante, se dice que la función del liderazgo transformacional no está representada específicamente en los estilos de la gestión. También entenderemos al liderazgo como el conjunto de habilidades o directivas gerenciales que posee un individuo para influir en la forma de vivir y actuar de las personas en un determinado grupo de trabajo, haciendo que este grupo trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos planteados. Así mismo, los líderes transformacionales han sido reconocidos como importantes influenciadores en la innovación y los sistemas de gestión del conocimiento en una variedad de industrias (Moizer et al., 2021).

También el liderazgo transformacional es la dirección adecuada que posee un líder para crear un adecuado clima escolar entre los integrantes de una institución educativa, la calidad del director, de los profesores y la calidad de la enseñanza, lograrán una adecuada relación entre el aprendizaje significativo de los estudiantes y el liderazgo transformacional de los directores (Wang, 2021). De acuerdo con Basit et al., (2018) una determinada persona influye a otras, para poder lograr una meta u objetivo trazado y así poder dirigir o liderar de una manera que la hace más cohesiva y consistente.

Por otro lado, Manzoor et al., (2019) señaló que el liderazgo transformacional también se puede concretar como estilo de liderazgo lo que significa que el líder trabajará con un determinado grupo de trabajo para definir los cambios que se produzcan y se requieran, esto posibilita a crear una visión lo cual esto guiará al cambio mediante la inspiración e implementará en cambio con los miembros de dicho equipo. El concepto de liderazgo transformacional también es un tema de controversia entre los líderes políticos que están ansiosos por reformar los sistemas educativos que tienen. Esto pues necesita de una influencia donde estos líderes puedan persuadir a los seguidores que tienen y estos seguidores adoptará ciertas características de comportamientos con el único propósito de lograr lo que sus líderes ven como un cambio positivo, significativo y beneficioso. (Bush, 2018).

Varela y González (2018) definieron que el liderazgo transformacional significa que a través del líder se va cumplir las tareas que su equipo pueda tener, el líder va contribuir a que el equipo cumpla con las actividades, contrarrestando diversas limitaciones como tiempo y distancia. Asimismo, Chang y Jeong (2021) argumentaron que es de gran importancia, pues faculta e incita a capacitar a los seguidores con el fin de que puedan desempeñar de una manera efectiva sus actividades como así también mostrar un compromiso con valores, esto conlleva a desarrollar creencias, habilidades y la creación de un clima de trabajo apropiado para la innovación y creatividad que puedan tener estos seguidores, y lograr un cambio unificado con estas características que presenta un líder transformacional.

Según Northouse (2019) el liderazgo transformacional a partir de la personalidad, refiere al hecho de que el liderazgo viene a ser un conjunto de características o cualidades que son diferentes en cada persona. Estas características permitirán que las personas puedan inspirar a otros a realizar tareas. El liderazgo transformacional tiene como finalidad, motivar a los individuos para lograr el desempeño del cual, el líder espera de éstos, y esto trae consigo como consecuencia un cambio en los grupos, en organizaciones y sobre todo en la sociedad. Los líderes transformacionales se convierten en la fuerza motriz para impulsar el buen caminar del grupo que maneja (Bass, 2010).

El liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones, se tomó como base a Bass (2010), quien describe que un líder transformacional se logra a través de los cuatro componentes o dimensiones básicas. En consecuencia, estas cuatro dimensiones sirven para que los líderes involucren a sus seguidores para así lograr resultados positivos y significativos. En estas dimensiones, los líderes con carácter transformacional, involucran a los discípulos y logran resultados significativos (Lai et al., 2020). Estas dimensiones serán utilizadas como base, para diseñar el instrumento:

La estimulación intelectual, significa que el líder es capaz de animar y motivar a que sus colegas piensen creativamente e innovadora para afrontar situaciones de problema o para la mejoría personal o para la adecuada elaboración de estrategias que ayudaran a la persona a solucionar de manera positiva lo que le aqueja. La influencia idealizada, es la capacidad que tiene un líder para demostrar una visión

para así obtener el respeto y la confianza por parte de sus colaboradores, ya que esta asociación está asociada con los sentimientos de los colaboradores. La motivación inspiracional señala que un líder va tener la capacidad de lograr motivar a sus seguidores con el objetivo que estos cumplan sus propias expectativas. Por últimos tenemos, la consideración individualizada, es la capacidad que va tener un líder de atender de manera personalizada los distintos sucesos, fenómenos y necesidades que acontezca a cada colaborador de su equipo. De esta manera el líder demuestra empatía y dominio de gestión adecuado ante sus colaboradores.

En cuanto a la segunda variable, aprendizaje significativo, Rodríguez (2018) definió que la teoría del aprendizaje significativo se ocupa de todo elemento, condición y patrón que asegure la obtención, asimilación y por último la detención del aprendizaje o contenidos que el colegio brinda a los estudiantes, para que pueda encontrar un sentido y nivel de significancia en el aprendizaje significativo. Asimismo, Vidal et al. (2019) señaló que es el elemento humano el aprendizaje significativo lo cual sirve para obtener y acumular información de cualquier campo del conocimiento. En consecuencia, el aprendizaje significativo viene a ser la incorporación de actuales conocimientos en la estructura cognitiva del aprendiz bajo condiciones, que es la presencia de ideas antiguas para vincular conocimientos antiguos con conocimientos actuales. (Alcántar y Caldera, 2018).

Garcés et al. (2018), sostuvo que el aprendizaje se facilita cuando se introduce nueva información en la estructura cognitiva del alumno, provocando el proceso de la asimilación cognitiva, en el que se vincula la nueva información con los conocimientos previos. el aprendizaje significativo es un modelo educativo basado en la adquisición de nuevas habilidades que reemplazan los conocimientos previos, permitiendo reproducir y reforzar nuevos conceptos de una determinada materia, es decir, el que aprende va asociar una nueva información para ser parafraseada posteriormente y reconstruida sobre la base del conocimiento que ya tiene.

Por otro lado, Montaña-Correa (2019) señaló que el aprendizaje significativo es donde el alumno, además de adquirir conocimientos, puede dar sentido a su aprendizaje que le permita utilizarlo en su vida cotidiana. Asimismo, se comprende que el aprendizaje significativo permite que el alumno desarrolle habilidades conjuntamente con las competencias que puedan ser puestos en práctica en las

resoluciones de problemas que se puedan presentar. Otro aspecto importante del aprendizaje significativo que se debe de enfatizar es que le permite al estudiante relacionar los conocimientos antiguos con los nuevos conocimientos que ha obtenido del proceso educativo.

También Ballesteros et al. (2022) definió que, el aprendizaje significativo permite que los alumnos tomen las acciones adecuadas para resolver funciones cuadráticas, las cuales pueden ser realizadas a partir de los conceptos básicos enseñados en la clase, considerando un aprendizaje crítico que parte de los conocimientos previos o de la experiencia personal. Por otro lado, Moreira (2020) planteó que el aprendizaje significativo viene a ser que el estudiante tiene un conocimiento previo a un tema en específico para el desarrollo de su aprendizaje, lo cual esto se convierte en más certero y va contribuir a que el estudiante cree una estructura cognoscitiva del aprendizaje y pueda retener este conocimiento a largo plazo , o sea, para el futuro, lo que ha aprendido, es por ello que el aprendizaje significativo tiene que ser con comprensión con significado, con la capacidad de aplicar, transferir, describir, explicar, los nuevos conocimientos adquiridos.

Carneros (2018), mencionó que el aprendizaje significativo con propósito potencia el conocimiento en el que los alumnos comienzan a seleccionar, recopilar y analizar la información a través del estudio del contenido, vinculando la información analizada con el conocimiento antiguo y la experiencia en la vida cotidiana. También Méndez (2020) deduce que el aprendizaje significativo muestra que el aprendizaje con propósito es el desenlace de la acción mezclada de conocimientos previos y nuevos adaptándose al contexto.

Por otro lado, el aprendizaje significativo es importante puesto que, tiene el propósito que proporciona a los niños a una formación cognitiva que concreta en base a una organización y comparación del aprendizaje. Su importancia se debe al desarrollo cognitivo que este tipo de aprendizaje proporciona al niño. También permite captar significados de forma semántica y de forma semiótica, permitiendo reflexionar sobre las cosas que se han ido aprendiendo a medida que maduraban. Matienzo (2020) deduce que la importancia de la enseñanza humanística y la formación integral, vinculando el conocimiento a los sentimientos, pensamientos, sentimientos y acciones, evitando el aprendizaje automático, creando reacciones negativas al material de enseñanza.

Entre las ventajas del aprendizaje significativo encontramos que el estudiante posee una mejor capacidad para retener información y esto lo hace más duradera. El proceso de comparar la información obtenida con el nuevo conocimiento adquirido es también una ventaja en el entorno educativo del estudiante, ya que facilita la adquisición de nuevos conocimientos, que son más concisos y organizados. Asimismo, Baque y Portilla (2021) consideraron que el aprendizaje significativo tiene la ventaja de que los estudiantes se involucran mucho cuando elaboran sus propios criterios para construir uno nuevo, muy probablemente con un maestro o entre compañeros de clase.

Las condiciones que debe tener un estudiante para lograr un aprendizaje significativo es en primer lugar que la información o el conocimiento que tenga el estudiante aprenda sea potencialmente de carácter significativa, lo que significa que el profesor debe buscar recabar nuevos conocimientos relacionados con la realidad, conceptos o símbolos y con la experiencia. Lo cual el conocimiento ya adquirido se transformará con el nuevo, para que su estructura cognitiva. De esta forma, este conocimiento se va a convertir en el conocimiento previo del estudiante, lo cual, su estructura cognitiva ira asimilando una nueva información debido a la interacción con el objeto (Yalli, 2019). En cuanto a las dimensiones del aprendizaje significativo, se tomó como autores base a Carranza y Caldera (2018). Estas serán empleadas para el diseño el instrumento que esta investigación presentó:

La primera dimensión: la motivación, se traduce en un compromiso real con el proceso de aprendizaje del alumno lo cual significa que a mayor interés por aprender mayor será el grado del aprendizaje significativo que logre el aprendiz. Con respecto a la segunda dimensión se considera a la comprensión. La segunda dimensión: la comprensión, se traduce en la necesidad de garantizar que este aprendizaje intencionado construya y relacione material nuevo de manera significativa y no arbitraria y lo integre en la estructura cognitiva previa del estudiante y si no se logra esta conexión, será solo un aprendizaje de memoria. La tercera dimensión: la funcionalidad, el aprendizaje es funcional en el sentido de que la asimilación de nuevos contenidos disponibles se utiliza para resolver problemas en diferentes contextos, de modo que el aprendizaje más efectivo ocurre cuando los estudiantes desarrollan una comprensión profunda del conocimiento.

Tenemos como cuarta dimensión: la participación activa, lo cual, fundamenta que, la participación activa implica el compromiso de estudiar, analizar y reflexionar sistemáticamente sobre los contenidos de aprendizaje.

Por último, la quinta dimensión a definir fue, la relación con la vida real, es satisfacer las necesidades reales de los alumnos a través de los materiales y/o información que reciben en uno de los aspectos más destacados y refleja un mayor grado de importancia, lo cual se presentan situaciones en las que los alumnos tienen que poner a prueba sus conocimientos previos, realizar relaciones importantes para su uso en nuevos contextos, donde se requiere creatividad para resolver situaciones problemáticas.

El liderazgo transformacional y el aprendizaje significativo son las estrategias de liderazgo transformacional apuntan a mejorar las necesidades de los empleados mientras buscan el cambio a nivel organizacional e individual. El aspecto de liderazgo es primordial para mejorar las relaciones y posibles conexiones entre los empleados, buscando lograr los mejores resultados. Este liderazgo tiene como objetivo crear un trabajo transformador, ya que no solo se ajusta a las condiciones existentes, sino que también busca potenciar la mejora escolar.

Esta categoría busca transformar la base motivacional del sujeto, elevar la aspiración a la superación de sí mismo y buscar el logro y la realización, que son esenciales para el crecimiento del grupo. Este es uno de los primeros pasos para dotar a los docentes de las habilidades y actitudes básicas para buscar un mejor desenvolvimiento profesional en el aula. Son necesarios varios elementos para que se configure en un ambiente institucional, para ello deben concretarse: la consideración individual se refiere a que el gerente debe conocer las necesidades de cada colaborador y brindarle una atención personalizada. De igual manera, se requiere estimulación personal, donde el líder permita que otros se empoderen y propongan sus propias soluciones. Además de motivación/inspiración, se refiere a que el líder debe estimular el espíritu de equipo y de equipo, así como crear inspiración y motivación en su persona (Pallares y Rodríguez, 2017). Asimismo, se deben presentar las características de la influencia idealizada, refiriéndose a que el líder debe ser influyente entre los seguidores para realizar acciones.

La teoría ausubeliana sobre el aprendizaje significativo fue realizada por el psicólogo y educador David Ausubel. Este autor se ha dedicado al campo de la psicología educativa y se interesa por el desarrollo de investigaciones de carácter psicológico, con énfasis en la construcción de la estructura cognitiva del individuo. Su interés por el desarrollo de la categoría de aprendizaje significativo viene dado por la percepción del constructivismo moderno (Yépez, 2011). Según la teoría de Ausubel, la comunicación se produce por correspondencia con recursos que son organizadores racionales y permiten la asociación de ideas previas con nuevos conocimientos. Al mismo tiempo, estos recursos se convierten en mediadores del aprendizaje para que éste adquiera significado en la estructura cognitiva del alumno. (Nieva y Martínez, 2019).

La teoría Kelliana sostiene que la mente humana en su conjunto quiere controlar los acontecimientos en los que está inmerso el sujeto, por lo que se crean 43 constructos individuales que dan sentido al universo. Esta estructura se agrupa jerárquicamente. Sin embargo, tenga en cuenta que ésta teoría trata sobre el carácter, no sobre el aprendizaje. Con respecto al planteamiento de Lev Vygotsky, el desarrollo cognitivo está implícito desde el contexto histórico, social y cultural en la cual se da. Para el autor, la interacción social es un vector de transmisión de conocimientos, construido a partir de tres dimensiones: social, histórica y cultural. A través de la interacción social se intercambian significados, ya que se construyen socialmente como en el caso de las palabras, los gestos y el conocimiento. Por eso, el aprendizaje significativo desde esta perspectiva tiene mucho sentido, gracias a Vygotsky y Ausubel, quienes entendieron que el aprendizaje se da a través de la interacción, donde ocurre el intercambio o negociación de significados.

Finalmente la teoría de Novak, afirma que el aprendizaje significativo ocurre a través del pensamiento, el sentimiento y la acción, donde un evento educativo está fuertemente acompañado de influencias y sensaciones. Este autor amplía el alcance del aprendizaje significativo, pues lo aborda como una construcción de conocimiento integrando pensamiento, sentimiento y acción, para la realización personal (Moreira, 1997).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

En la investigación se empleó el enfoque cuantitativo. Plaza et al., (2019) señalaron que la investigación cuantitativa utiliza herramientas numéricas y estadísticas para obtener datos con el objetivo de explicar y describir los problemas. La investigación realizada es de tipo básica, se dirige hacia la búsqueda de nuevos conocimientos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (Sánchez et al., 2018). Por lo tanto, la finalidad del trabajo de investigación fue saber y explicar de qué manera el liderazgo transformacional influyó en el aprendizaje significativo. Además, la investigación será de un diseño no experimental porque no hay alteración del objeto de la investigación (Plaza et al., 2019).

Asimismo se empleará el método llamado hipotético-deductivo, para Neill y Cortés (2018) el método hipotético-deductivo es un proceso de investigación del cual comienza con la observación de un evento o problema, esto le permite formular una hipótesis que explica temporalmente el problema y, al mismo tiempo, determina el resultado básico a través del proceso de razonamiento de la hipótesis misma. Por lo tanto, al rechazar o aprobar la declaración de hipótesis original, está sujeta a validación. La investigación también se basará en un modelo positivista, aumentando la probabilidad de la absoluta en la medida en que se solucionen los problemas y creando una brecha significativa entre el investigador y el sujeto de investigación (Miranda y Ortiz, 2020).

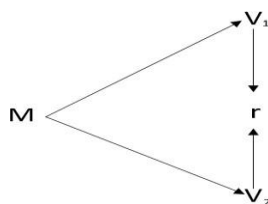
3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño fue de tipo correlación. Para (Sánchez et al., 2018), el propósito de la investigación correlacional es conocer la relación entre las variables que se estudian. Buscaremos crear una relación estadística entre dos variables cuantitativas de investigación (Cabezas et al., 2018). Las variables para esta investigación fueron: liderazgo transformacional y aprendizaje significativo. Por último, en la presente investigación, se estableció relaciones entre las variables, denominadas: liderazgo transformacional y aprendizaje significativo, aplicado en los alumnos de un colegio particular de

Ayacucho, 2022. El trabajo fue de corte transversal o transeccional puesto que las variables fueron medidas en un mismo tiempo. Según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionaron que, a través de instrumentos se recolectó datos en un determinado marco temporal específico y determinará las desemejantes características y el desarrollo del diseño de estudio observacional.

El esquema de la investigación es de esta manera:

Figura 1



Dónde:

M: Muestra

V1: Liderazgo

transformacional

V2: Aprendizaje

significativo

r: Relación entre V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización:

Se consideró como variables en trabajo de investigación: liderazgo transformacional y aprendizaje significativo, ambas variables serán definidas en forma conceptual y operacional

- **Definición conceptual:** liderazgo transformacional (variable independiente). Teniendo en cuenta a Bass (2010) quien menciona que el liderazgo transformacional tiene como finalidad, motivar a los individuos para lograr el desempeño del cual, el líder espera de éstos, y esto trae consigo como consecuencia un cambio en los grupos, en organizaciones y sobre todo en la sociedad. Los líderes transformacionales se convierten en la fuerza motriz para impulsar el buen caminar del grupo que maneja.

- **Definición operacional:** el líder transformacional siempre involucra a sus discípulos, por lo cual se consideró cuatro dimensiones: la influencia individualizada, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la motivación inspiracional. Asimismo, se formuló el cuestionario, con 17 ítems, con la finalidad de medir a las dimensiones que presenta esta variable. También se empleó la escala de medición ordinal de tipo Likert, finalmente se empleó los valores: nunca=1, algunas veces=2, casi siempre=3 y siempre=4. Para la tasación de variables se usaron los niveles: muy alto, alto, medio y bajo.
- **Definición conceptual:** aprendizaje significativo (variable dependiente). Desde la posición de Alcántar y Caldera (2018) definen que el aprendizaje significativo viene a ser la incorporación de actuales conocimientos en la estructura cognitiva del aprendiz bajo condiciones, que es la presencia de ideas antiguas para vincular conocimientos antiguos con conocimientos actuales.
- **Definición operacional:** para obtener un aprendizaje significativo en los alumnos se consideró cinco dimensiones: la comprensión la motivación, la funcionalidad, la relación con la vida real y la participación activa. Asimismo, se formuló el cuestionario, con 24 ítems, con la finalidad de medir a las dimensiones que presenta esta variable. También se empleó la escala de medición ordinal de tipo Likert, finalmente se empleó los valores: nunca=1, algunas veces=2, casi siempre=3 y siempre=4 y para la tasación de variables se usaron los niveles: muy alto, alto, medio y bajo. La matriz de operacionalización de la variable dos se encuentra en los anexos.
- **Indicadores:** para medir el comportamiento de las variables, teniendo en cuenta a las dimensiones, se tomaron indicadores de la primera variable: ideas innovadoras, desarrollo profesional, manejo de situaciones, desarrollo de creatividad, comportamiento ético, perseverancia, tolerancia en las adversidades, optimismo en actividades, confianza en sí mismo, y manejo empático. Asimismo los indicadores de la segunda variable: el compromiso con el aprendizaje, contextualiza aprendizajes. La construcción del conocimiento, intereses comunes, contrastación de la información, participa en su aprendizaje, cumple con sus funciones y reflexiona sobre aprendizaje,

- **Escala de medición:** corresponde a la escala ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Sánchez et al. (2018) señaló que la población viene a ser el conjunto, en este caso, de estudiantes con características y criterios comunes, y se ha identificado el área de interés para esta investigación y fue 300 alumnos de secundaria de una I. E. Pr. de la ciudad de Ayacucho. Según Arispe et al. (2020) manifestó que la muestra viene a ser subconjunto de casos que presenta una población en el cual se recolectan datos. Trabajar en una muestra determinada, facilita el trabajo, es ahorrar tiempo y costos y si está seleccionada adecuadamente puede ayudar con la exactitud de los datos. Se obtuvo como muestra censal a 59 estudiantes de dicha institución educativa. Para la prueba piloto, la muestra estuvo conformada por 30 estudiantes de secundaria de una I. E. Pr. de la ciudad de Ayacucho

- **Criterios de inclusión:** se consideró a los participantes sean estudiantes del nivel secundario de una institución educativa de Ayacucho lo cual tienen características similares como estudiantes.
- **Criterios de exclusión:** se desestimó a educandos que no tienen asistencia regular, como así también a los que son de otro nivel, y a los que no tienen la matrícula activa en el SIAGE.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó la encuesta como técnica. Para Arias (2019) la técnica que recoge información relacionado con la problemática de investigación es la encuesta. Por consiguiente, se utilizaron herramientas de medición, incluidos dos cuestionarios. A continuación, presentamos las siguientes tablas:

Tabla 1*Ficha técnica del instrumento para medir la variable liderazgo transformacional*

Nombre del instrumento: Liderazgo transformacional
 Autor: Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma
 Adaptado por (si aplica)
 Lugar: Ayacucho
 Fecha de aplicación: junio de 2022
 Objetivo: conocer la influencia sobre liderazgo transformacional en educandos
 Administrado a: educandos de la I.E.Pr. "CENTER"
 Duración: 15 min.
 Margen de error: todos brindaron su información bajo su consentimiento en la encuesta
 Observación: se aplicó una encuesta física

Tabla 2*Ficha técnica del instrumento para medir la variable aprendizaje significativo*

Nombre del instrumento: Aprendizaje significativo
 Autor: Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma
 Adaptado por (si aplica)
 Lugar: Ayacucho
 Fecha de aplicación: junio de 2022
 Objetivo: identificar el nivel de aprendizaje en educandos
 Administrado a: educandos de la I.E.Pr. "CENTER"
 Duración: 15 min.
 Margen de error: todos brindaron su información bajo su consentimiento en la encuesta
 Observación: se aplicó una encuesta física

Tabla 3*La validez de contenido por los juicios de expertos*

N.º Grado académico	Nombres y apellidos	Aplicable	
		Liderazgo transformacional	Aprendizaje significativo
1 Doctora	Aracelli del Carmen González Sánchez	X	X
1 Magister	María Gamboa Sulca	X	X
1 Magister	Alexander Lolo Paco Robles	X	X

Para la validación de los instrumentos, se efectuó la participación de una doctora y dos magister, concluyendo que el resultado fue aplicable. Los maestros llegaron a la conclusión que el instrumento que se va aplicar a los estudiantes es permitido para la realización de esta investigación. Según Sánchez et al., (2018), la validez consiste en que los expertos verifican las preguntas del cuestionario ya que estas preguntas van a representar adecuadamente el tema de investigación por ende los expertos han evaluado la idoneidad, precisión y claridad de las preguntas.

Para conseguir la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó como método, la prueba piloto, como muestra se tomó a 30 alumnos con cualidades semejante, después se obtuvo los datos de la muestra piloto, se realizó un análisis utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. La fiabilidad de algunos instrumentos indica el grado de validez y esto conlleva a que el instrumento pueda ser aplicable para así obtener los resultados similares (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018). Todo ello va servir para que se conozca en grado en el que se encuentran nuestros resultados.

Tabla 4

Resultados de confiabilidad de los instrumentos

Nº Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1 Liderazgo transformacional	,895	17
2 Aprendizaje significativo	,902	24

En los resultados de confiabilidad del instrumento se empleó el programa SPSS Versión 26. La presente tabla demuestra el nivel de confianza del instrumento de las variables: Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo con un valor de ,895 y ,092, demostrando que los instrumentos son verídicamente confiables para dicha investigación.

3.5. Procedimientos

Se elaboró el cuestionario físico para ser aplicado a los alumnos y a través de ello, se obtuvo los datos. Luego, se redactó una carta de autorización, lo cual fue admitida por la Universidad Cesar Vallejo y posteriormente se llevó dicha carta de autorización al director de la institución a investigar. También se obtuvo el consentimiento del maestro y estudiantes para la aplicación del cuestionario que

fue validado por tres expertos, como lo indica en la tabla 5. Luego de recolectar los datos, éstos mismos, fueron organizados, para ser procesados con un programa de estadística, llamada SPSS Versión 26. Ulteriormente se analizó y tasó la confianza del instrumento utilizado por medio del Coeficiente Alpha de Cronbach. El producto arrojó un alto grado de confiabilidad.

3.6. Método de análisis de datos:

Para Sánchez et al. (2018) análisis de datos vienen a ser una etapa del proceso de investigación en la que se organizan los datos para su procesamiento detallado y logra la descripción y el análisis de la información obtenida. Para analizar los datos, empleó la estadística descriptiva, que ayuda a obtener tablas y gráficos para describir y analizar el grupo de datos. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) argumentaron que primero se debe seleccionar algunos resultados que sean más representativos gráficamente sin la necesidad de cruzar los datos o los valores. Se manejó el programa SPSS Versión 26 para procesar los datos obtenidos. También de manejó el programa Excel Versión 19 para el desarrollo de tablas, y para la tabulación e interpretación de datos. Para el análisis de los datos también se empleó la estadística inferencial, que permitió estimar parámetros poblacionales a partir de la muestra y también nos permite contrastar las hipótesis de la investigación. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que los valores que se obtienen son para realizar pruebas de significancia estadística. Asimismo, el estudio hizo la comparación de la hipótesis general mediante el Rho Spearman para poder conocer su nivel de significancia entre las variables de investigación, así como también sus dimensiones a analizar, lo que permite ser más específico y realista para mostrar el posible problema.

3.7. Aspectos éticos:

En este trabajo de investigación se consideró el consentimiento del director, profesor y estudiantes para la aplicación de los instrumentos. Se empleó las normas APA 7° edición para la redacción general de la literatura, se respetó los derechos reservados de los autores de los materiales que se tomaron para la elaboración de esa investigación. Se guardará discreción sobre la información de los estudiantes que participaron de forma voluntaria en la encuesta de prueba piloto.

IV. RESULTADOS

En esta sección se obtuvieron los resultados del procesamiento estadístico de datos a nivel inferencial y descriptivo, observados desde frecuencias porcentuales, considerando que el estudio está relacionado con variables ordinales.

Resultados de la estadística descriptiva

Resultados de la variable liderazgo transformacional

Tabla 5

Niveles, frecuencia y porcentajes de la variable liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0 %	0 %
Medio	4	6.8 %	6.8 %
Alto	32	54.2 %	61 %
Muy alto	23	39.0 %	100 %
Total	59	100 %	

Análisis: en la tabla 5, se percibió, que el 54.2% de estudiantes que fueron encuestados en un colegio particular de nivel secundario, señalaron que el liderazgo transformacional del director, alcanza un nivel alto, mientras que el 39.0% indicaron que tiene un nivel muy alto, asimismo el 6.8% señalaron que tiene un nivel medio y por último el 0% de estudiantes señalaron un nivel bajo del liderazgo transformacional del director.

Tabla 6

Niveles y porcentajes de las dimensiones del liderazgo transformacional

Niveles	Estimulación intelectual	Influencia idealizada	Motivación inspiracional	Consideración individualizada
Bajo	0 %	0 %	0 %	0 %
Medio	37.3 %	13.8 %	16.9 %	13.6 %
Alto	50.8 %	64.4 %	42.4 %	39.0 %
Muy alto	8.5 %	22.0 %	40.7 %	47.5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Análisis: en la tabla 6, se percibió los resultados de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, considerando los niveles: bajo, medio, alto, y muy alto; la primera dimensión que tiene mayor relevancia es influencia idealizada, donde se observa que el 64.4 % el nivel de liderazgo transformacional por parte del director es alto, el 22.0 % señalaron que tiene

un nivel muy alto, asimismo, el 13.6% el nivel es medio. Posteriormente, en la segunda dimensión que es estimulación intelectual, se observa que el 50.8% el nivel es alto, mientras que el 37.3% el nivel es medio, el 8.5% el nivel es muy alto y el 3.4% el nivel es bajo. La tercera dimensión es consideración individualizada, donde se observa que el 47.5% el nivel es muy alto, el 39% el nivel es alto y el 13.6% el nivel es medio. Finalmente, la cuarta dimensión que es motivación inspiracional, se observa que el 42.4% el nivel es alto, el 40.7% el nivel es muy alto, mientras que el 16.9% el nivel de liderazgo transformacional del director es medio en dicha Institución Educativa.

Resultados de la variable aprendizaje significativo

Tabla 7

Niveles, frecuencia y porcentajes de la variable aprendizaje significativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0 %	0 %
Medio	6	10.2 %	10.2 %
Alto	45	76.3 %	86.4 %
Muy alto	8	13.6 %	100 %
	59	100 %	

Análisis: en la tabla 7, se percibió, que el 76.3 % de estudiantes que fueron encuestados, señalaron que poseen un aprendizaje significativo, lo cual alcanza un nivel alto, mientras que el 13.6 % indicaron que tienen un nivel muy alto, el 10.2% señalaron que tiene un nivel medio y el nivel bajo fue de 0%.

Tabla 8

Niveles y porcentajes de las dimensiones del aprendizaje significativo

Niveles	Motivación	Comprensión	Funcionalidad	Participación activa	Relación con la vida real
Bajo	0.0 %	0.0 %	0.0 %	1.7 %	1.7 %
Medio	32.3 %	15.3 %	13.6 %	23.7 %	40.7 %
Alto	62.7 %	49.2 %	57.6 %	62.7 %	54.2 %
Muy alto	5.1 %	35.6 %	28.8	11.9 %	3.4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Análisis: en la tabla 8, se percibió los resultados de las cinco dimensiones del aprendizaje significativo, las dimensiones que tienen mayor relevancia es la participación activa y la dimensión motivación, donde se observa que el 62.7 % el nivel del aprendizaje significativo por parte de los estudiantes es alto en ambas dimensiones, lo cual en la dimensión participación activa; señala que el 23.7 % el nivel es medio, el 11.9% el nivel es muy alto y el 1.7 % el nivel es bajo; en cuanto a la dimensión motivación, el 32.3 % el nivel es medio, el 5.1 % el nivel es muy alto. La tercera dimensión es la relación con la vida real, donde se observa que el 54.2% el nivel es alto, mientras que el 40.7 % el nivel es medio, el 3,4 % el nivel es muy alto y 1.7 % el nivel es bajo. La cuarta dimensión llamada funcionalidad, se observa que el 57.6 % el nivel es alto, mientras que el 28.8% el nivel es muy alto y el 13.6 % el nivel es medio. Finalmente, la última dimensión es la comprensión, el 49.2% el nivel es alto, mientras que el 35.6% es muy alto, el 15.3% el nivel es medio.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H0. No existe relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Ha. Existe relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Si la significancia es $<0,05$, la H0 se desestima y se admite la Ha, así que, habrá relación.

Si la significancia es $> 0,05$, la H0 se admite, así que, no habrá relación.

Se analizó los datos que fueron extraídos de los instrumentos para la presentación de los resultados inferenciales, para tal efecto se manejó el Rho de Spearman para obtener el grado de coeficiente de conexión entre las variables.

Tabla 9***Correlación entre el liderazgo transformación y el aprendizaje significativo***

		Liderazgo transformacional	Aprendizaje significativo
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	59
Aprendizaje significativo	Aprendizaje significativo	Coeficiente de correlación	,399"
		Sig. (bilateral)	,002
		N	59

Análisis: en la tabla 9, se percibió el resultado de Rho Spearman=0,399, lo cual indico una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre las variables. Asimismo el nivel de significancia =0,002, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna.

Hipótesis específica N° 1

H0. No existe relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Ha. Existe relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Tabla 10***Correlación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo***

		Estimulación intelectual	Aprendizaje significativo
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,003
		N	59
Aprendizaje significativo	Aprendizaje significativo	Coeficiente de correlación	,374"
		Sig. (bilateral)	,003
		N	59

Análisis: en la tabla 10, se percibió el resultado de Rho Spearman=0,374, lo cual indicó una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión. Asimismo el nivel de significancia =0,003, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna.

Hipótesis específica N° 2

H0. No existe relación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Ha. Existe relación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la influencia idealizada y el aprendizaje significativo

		Influencia idealizada	Aprendizaje significativo
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,249"
		N	,057 59
Aprendizaje significativo	Aprendizaje significativo	Coeficiente de correlación	,249"
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,057 59

Análisis: en la tabla 11, se percibió el resultado de Rho Spearman=0,249, lo cual indicó una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión. Asimismo el nivel de significancia =0,057, por lo tanto, se admitió la hipótesis nula y se denegó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica N° 3

H0. No existe relación la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Ha. Existe relación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo

		Motivación inspiracional	Aprendizaje significativo
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,430"
		Sig. (bilateral)	,001
		N	59
Aprendizaje significativo	Aprendizaje significativo	Coefficiente de correlación	,430"
		Sig. (bilateral)	,001
		N	59

Análisis: en la tabla 12, se percibió el resultado de Rho Spearman=0,430, lo cual indicó una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión. Asimismo el nivel de significancia =0,001, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna.

Hipótesis específica N° 4

H0. No existe relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Ha. Existe relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo

		Consideración individualizada	Aprendizaje significativo
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,199" ,131 59
	Aprendizaje significativo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,199" 1,000 ,131 59

Análisis: en la tabla 13, se percibió el resultado de Rho Spearman=0,199, lo cual indicó una relación positiva muy débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión. Asimismo el nivel de significancia =0,131, por lo tanto, se admitió la hipótesis nula y se denegó la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Para realizar la discusión del estudio realizado, se consideró a partir de resultados que se encontraron en los procesos estadísticos, que permitieron constatar los resultados estadísticos. De acuerdo a los hallazgos de la estadística descriptiva con respecto a la primera variable liderazgo transformacional el dato más importante fue 54.2 % que corresponde al nivel alto de acuerdo al instrumento aplicado a los estudiantes, el nivel muy alto alcanzó un 39.0 %, asimismo el 6.8% señalaron que tiene un nivel medio y cierra el nivel bajo con 0%, estos resultados nos permite inferir que probablemente se dio este resultado, debido a que se volvió a las clases presenciales como de antaño después de aproximadamente dos años de estas familiarizados con clases virtuales y este hecho influyó de alguna manera a la gestión del líder en su institución educativa.

Se consideró como el principal objetivo del liderazgo transformacional es motivar a las personas para lograr el desempeño que el líder espera (Bass, 2010) además, el liderazgo transformacional es la dirección adecuada que posee un líder para crear un adecuado clima escolar (Wang, 2021) por ende el director tiene que ser un influenciador en la innovación y en el sistema de gestión (Moizer et al., 2021).

Similares hallazgos fueron los de Rivera (2018) cuyos resultados arrojaron que el liderazgo transformacional se correlaciona de manera significativa con el desempeño gerencial. Asimismo, Mancavilca (2019) concluyó que hay una relación directa y significativa entre la transformación del liderazgo gerencial en las instituciones educativas y la gestión administrativa, con el valor del coeficiente estadístico de Spearman (señal bilateral = 0,000 y $<0,01$; $Rho = 0,826$). Asimismo Lusquinos (2021) concluyó que, el liderazgo directivo influye positivamente en el desempeño de los estudiantes, por ende, hay una correlación directa entre el liderazgo escolar y los resultados del aprendizaje en estudiantes de primaria.

Teniendo en cuenta las dimensiones del liderazgo transformacional se observó que la dimensión con mayor porcentaje fue la influencia idealizada con un 64.4 % en el nivel alto y 0 % en el nivel bajo, mientras que la

consideración individualizada tuvo un 47.5 % en el nivel muy alto y 0 % en el nivel bajo, asimismo, la motivación inspiracional tuvo un 42.4 % en el nivel alto y 0 % en el nivel bajo, finalmente la estimulación intelectual tuvo un 8.5 % en el nivel muy alto y 0 % en el nivel bajo. Esta relación baja que se logró encontrar entre la variable y las dimensiones, se debe probablemente a la poca participación del director como líder de su institución educativa. Similares hallazgos es de Sardón (2017), quien concluyó en tu trabajo de investigación que hay una relación positiva moderada entre la gestión escolar y las dimensiones el liderazgo transformacional obtenida en la prueba estadística con un valor de $r=0.681$.

De acuerdo a los hallazgos de la estadística descriptiva con respecto a la segunda variable aprendizaje significativo, el dato más importante fue 76.3 % que corresponde a un nivel alto de acuerdo al instrumento aplicado a los estudiantes, el nivel muy alto ha alcanzado un 13.6 %, asimismo, el 10.2 % señalaron que tiene un nivel medio y cierra el nivel bajo con 0%, estos resultados permitieron inferir sobre el adecuado compromiso de los estudiantes para obtener un aprendizaje significativo y así lograr la formación integral de estos mismos.

Este resultado se relaciona con el estudio de Carranza y Caldera (2018) quienes concluyen que existe relación entre aprendizaje significativo y estrategias de enseñanza, puesto que, los resultados demostraron que los educandos tienen la captación, de que su nivel de aprendizaje significativo, alcance un nivel medio. Para complementar, Palma (2018) en su estudio, concluyó que el nivel de significación del aprendizaje significativo es 0,000 que es inferior a 0,05, entre las variables de criterios de aprendizaje significativo y la lectura nivel IV.

Mientras que en las dimensiones del aprendizaje significativo podemos resaltar que la motivación tuvo un 62.7 % en el nivel alto y 0 % en el nivel bajo, en la dimensión, comprensión, arrojó un 49.2 % en el nivel alto y 0 % en el nivel bajo, mientras la funcionalidad tuvo 57.6 % y 0 % en el nivel bajo, la dimensión, participación activa tuvo 62.7 % en un nivel alto y 0 % en el nivel bajo y la última dimensión, relación con la vida real tuvo un 54.2 % en el nivel alto y un 0 % en el nivel bajo. Esta relación baja que se logró encontrar entre las variable y las dimensiones probablemente se deba a que

el director como líder tiene poca participación con los estudiantes y profesores puesto que si existe un ambiente adecuado con profesores motivados, estos estas prestos desarrollar clases significativas que logren un aprendizaje significativo en los alumnos. Podemos relacionar estos resultados con el estudio de Ayme (2019) quien concluyó que el liderazgo transformacional practicado por los docentes es de nivel bueno (59,8%, media 63,617), con resultados similares en cada una de sus dimensiones. Esto significa que en los docentes existe una práctica positiva de generación de ideas creativas y cuestionadoras de la realidad que conducen al cambio personal y social de los estudiantes, sin embargo, esto no se da en sentido pleno, sino que requiere mayor reflexión y compromiso de todos los docentes.

En cuanto a la hipótesis general, el resultado que se obtuvo a través de la estadística inferencial fue analizado a través de Rho de Spearman con un valor de 0,399, lo cual indica una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre las variables. Asimismo el nivel de significancia =0,002, por lo tanto, se denega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Esta baja relación hallada se deba probablemente a la ausencia de director como líder transformacional en sus colaboradores, especialmente en sus educandos, es por ello que se obtuvo una baja relación entre el liderazgo del director en los aprendizajes de los educandos.

Teniendo en cuenta la primera hipótesis específico, por los resultados obtenidos se dedujo que en I dimensión estimulación intelectual se estimó un nivel bajo, por ende, se afirmó que el director probablemente no demuestra capacidad para animar y motivar a que sus colegas piensen creativamente e innovadoramente para afrontar situaciones de problema o para la mejora personal o para la adecuada elaboración de estrategias que ayudaran a la persona a solucionar de manera positiva lo que le aqueja. El resultado que se obtuvo a través de la estadística inferencial fue analizado a través de Rho de Spearman con un valor de 0,374, lo cual indica una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión estimulación intelectual. Asimismo el nivel de significancia =0,003, por lo tanto, se denega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Estos resultados se asimilan a los de Lai et al., (2020), lo cual señaló que la estimulación intelectual cumple un rol fundamental en el en que el líder alienta a sus seguidores dar soluciones nuevas y creativas a los problemas que puedan presentarse en la vida cotidiana, lo cual si existe una adecuada estimulación intelectual parte del líder los seguidores tendrán un desempeño adecuado y óptimo. De la misma forma Guzmán et al. (2020) señaló que la estimulación intelectual y organizacional, pueden definirse como una conducta que contribuye al entorno social y psicológico de la organización.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, por los resultados obtenidos se dedujo que en la dimensión influencia idealizada se estimó un nivel bajo, por ende, se afirmó que el director de la institución educativa estudiada probablemente muestra incapacidad de liderazgo para demostrar una visión para así obtener el respeto y la confianza por parte de sus colaboradores, ya que esta asociación está asociada con los sentimientos de los colaboradores. El resultado que se obtuvo a través de la estadística inferencial fue analizado a través de Rho de Spearman con un valor de 0,249, lo cual indica una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión influencia idealizada. Asimismo el nivel de significancia =0,057, por lo tanto, se admite la hipótesis nula y se denega la hipótesis alterna. No se encontraron resultados similares ante esta baja relación, sin embargo de resalto la importancia de esta dimensión.

Estos resultados son similares a los de Lai et al., (2020) señaló acerca de la influencia idealizada que es el grado donde los seguidores reconocen los valores, creencias, autoridad y orientación moral o ética de los líderes; su voluntad de identificarse con estos atributos; y pasar del interés personal a objetivos colectivas más elevadas. Asimismo Andriani et al., (2018) refirió que hay tres grupos diferentes de variables como factores que puedan influir en el desempeño y potencial de los seguidores en una organización, estos son: variables personales, variables organizacionales y variables psicológicas. Estos aspectos vienen a ser importantes para mejorar el desempeño laboral en la organización, permitiendo así que cada empleado de la organización sea más productivo.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se dedujo que en la dimensión motivación inspiracional se estima un nivel regular, por ende se afirma que el director de la institución educativa estudiada logró motivar de manera casi satisfactoria a sus seguidores, en este caso estudiantes y planadocente. El resultado que se obtuvo a través de la estadística inferencial fue analizado a través de Rho de Spearman con un valor de 0,430, lo cual indicó una relación positiva débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión motivación inspiracional. Asimismo el nivel de significancia $=0,001$, por lo tanto, se denega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Similares hallazgos en esta línea se encontraron las de Lai et al., (2020) señala que motivación inspiradora describe cómo los líderes articulan una visión para inspirar y motivar a los subordinados para lograr las metas deseadas; Asimismo, la construcción de un adecuado desempeño laboral puede verse reflejado en la eficiencia de los sistemas operativos y productivos en términos de calidad, rapidez, flexibilidad, costo, etc. En el segundo nivel, el desempeño debe incluir otras métricas, como su capacidad para mejorar sus relaciones con los empleados, los clientes, las comunidades locales y la sociedad en general (Kim y Thapa, 2018). Finalmente se relaciona con el estudio de Carranza (2020) quien concluyó que la motivación inspiracional se relacionan significativamente con los compromisos de los docentes y se evidencia que se ha encontrado un grado de correlación igual a $r = 0,716$, que se pudo analizar con los 69 resultados que se motiva al personal aun desempeño superior y contar con un compromiso con las metas y la visión e iniciar objetivos comunes.

Finalmente considerando la hipótesis específica cuatro. Se dedujo que en la dimensión consideración individualizada se estima un nivel bajo, por ende se afirma el director de la institución educativa estudiada no tiene la capacidad de atender de manera personalizada los distintos sucesos, fenómenos y necesidades que acontece a cada colaborador de su equipo. De esta manera un buen líder demuestra empatía y dominio de gestión adecuado ante sus colaboradores. El resultado que se obtuvo a través de la estadística inferencial fue analizado a través de Rho de Spearman con un valor de

0,199, lo cual indicó una relación positiva muy débil (Ortega et al., 2009) entre la variable y la dimensión. Asimismo el nivel de significancia =0,131, por lo tanto, se admite la hipótesis nula y se denega la hipótesis alterna. No se encontró resultados similares a este cuarto objetivo específico, pues como se mencionó anteriormente, el resultado arrojó una hipótesis nula Sin embargo existen estudios que si guardan relación entre la variable y dicha dimensión. Estos resultados se asimilan a los de Sardón (2017), quien concluyo que, existe una correlación positiva moderada entre dimensión consideración individualizada y la gestión escolar obtenida en la prueba estadística con un valor de $r= 0.62$, por lo tanto, la gestión escolar operan en condiciones óptimas con respecto a los compromisos de la dirección, concretándose por el asesoramiento y seguimiento de la práctica docente. También se fundamenta, según (Lai et al., 2020) quien señaló que las consideraciones personales son como mentores o entrenadores, los líderes brindan apoyo emocional y consideración a cada seguidor.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Teniendo en cuenta el resultado de $Rho\ Spearman=0,399$, lo cual demostró una relación positiva débil entre las dos variables. Asimismo el nivel de significancia $=0,002$, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que si hay relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022

Segunda. Teniendo en cuenta la correlación de Rho de Spearman que es de 0.374, lo cual indicó una relación positiva débil entre la variable y la dimensión estimulación intelectual. Asimismo el nivel de significancia $=0,003$, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que si hay relación entre aprendizaje significativo y la dimensión estimulación intelectual en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022

Tercera. De acuerdo al coeficiente de $Rho\ Spearman=0,249$, lo cual indicó una relación positiva débil entre la variable y la dimensión influencia idealizada. Asimismo el nivel de significancia $=0,057$, por lo tanto, se admitió la hipótesis nula y se denegó la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que no hay relación entre aprendizaje significativo y la dimensión influencia idealizada en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022

Cuarta. De acuerdo al coeficiente de $Rho\ Spearman=0,430$, lo cual indicó una relación positiva débil entre la variable y la dimensión motivación inspiracional. Asimismo el nivel de significancia $=0,001$, por lo tanto, se denegó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que si hay relación entre aprendizaje significativo y la dimensión motivación inspiracional en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022

Quinta. Teniendo en cuenta al coeficiente de $Rho\ Spearman=0,199$, lo cual indicó una relación positiva muy débil entre la variable y la dimensión consideración individualizada. Asimismo el nivel de significancia $=0,131$, por

lo tanto, se admitió la hipótesis nula y se denegó la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que no hay relación entre aprendizaje significativo y la dimensión consideración individualizada en estudiantes de secundaria de una I.E. Pr. de Ayacucho, 2022

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la institución educativa, mejorar sus políticas institucionales relacionadas con la gestión y motivación en los estudiantes y personal, y brindar apoyo emocional y psicológico a éstos, para así tener mejores resultados al finalizar el año escolar.
2. Se recomienda al director con respecto a la dimensión estimulación intelectual trate de animar y motivar a los educadores y educandos para lograr que éstos piensen creativamente e innovadora para afrontar situaciones de problema o para la mejoría personal o para la adecuada elaboración de estrategias que ayudarán a la persona a solucionar de manera positiva lo que le aqueja
3. Se recomienda al director con respecto a la dimensión motivación inspiracional de animar quizá a través de incentivos que logren motivar a los educadores y educandos a lograr sus metas trazadas.
4. Se recomienda al director con respecto a la dimensión influencia idealizada que organice actividades o eventos donde los educandos y los educadores interactúen para afianzar el liderazgo transformacional que el maestro y el director puedan tener sobre sus seguidores y así lograr el objetivo, que es obtener un aprendizaje significativo por medio de un adecuado liderazgo por parte del profesor, y éste por parte del director
5. Se recomienda al director con respecto a la dimensión consideración individuada que se debería realizar y organizar programas de los cuales se podría enseñar de manera eficiente sobre el liderazgo transformacional en los docentes para lograr motivar e incentivar a dar soluciones a sus problemas cotidianos de manera creativa e innovadora.

REFERENCIAS

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. www.ijstr.org
- Arias, J. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica*. Enfoque Consulting.
[file:///C:/Users/User/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro%20(1).pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Edit. Universidad Internacional del Educador. [dehttps://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf)
- Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva*. Ed. Paidós. Barcelona.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=30372>
- Ayme, J. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional docente en el aprendizaje significativo de los estudiantes de primero de secundaria de la I. E. Mendel, Sachaca-Arequipa*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8789/EDMayllij.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bass, B (2010), *Líderes: Estrategias para un liderazgo transformacional*. Ediciones Paidós.
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. In *Educational Management Administration and Leadership*. SAGE Publications Sage, 46(6), 883–887. <https://doi.org/10.1177/1741143218795731>
- Ballesteros, V., López, C., Torres, M., & Lozano, S. (2022). La integración de dispositivos móviles en el aula para la enseñanza del álgebra: el caso de la

- función lineal. *Educación y Humanismo*, 24(42), 1-20.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/4044/5372>
- Basit, A., Sebastian, V., & Zubair, H. (2018). Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia). *IOSR Journal of Business and Management*, 4(6), 646–661.
www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijabm
- Carranza, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Revista de Investigación Universitaria Nacional Hermilio Valdizán*, 14(2), 112-117.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14645/Carranza_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza Alcántar, M. del R. (2018). Enseñanza y aprendizaje significativo en una modalidad mixta: percepciones de docentes y estudiantes / Significant Teaching and learning in a blended learning: perceptions of teachers and students. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 898-922. doi: 10.23913/ride. v8i15.326
- Carneros, P. (2018). Aprendizaje significativo: dotando de significado a nuestros progresos. *Psicología y Mente*, Universitat de Barcelona. Integrante de las asociaciones KREAR-T y CO-NEIX.
- Carranza Alcántar, M. del R. & Caldera Montes, J. F. (2018). Percepción de los Estudiantes sobre el Aprendizaje Significativo y Estrategias de Enseñanza en Blended Learning. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 16.1 (2018), 73-88. Doi <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.005>
- Cabezas, E., Andrade, J., & Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Chang, S., & Jeong, M. (2021). Does leadership matter in performance of social enterprises in south korea? *Sustainability (Switzerland)*, 13(20), 1-19.
<file:///C:/Users/PC-10/Downloads/sustainability-13-11109-v2.pdf>
- Garcés, E., & Alcívar, O. (2016). La tecnología de la información en el cambio de la educación superior en el siglo XXI: reflexiones para la práctica. *Revista Científica Universidad y Sociedad*, 8,171-177.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400023

- Garcés, L., Montaluisa, Angel, & Salas, E. (2018). El aprendizaje significativo y su relación con los estilos de aprendizaje. *Universidad Central del Ecuador*, 1(376), 231-248. file:///C:/Users/PC-10/Downloads/1769.pdf
- Guzmán-Ortiz, C. V., Navarro-Acosta, N. G., Florez-Garcia, W., & Vicente-Ramos, W. (2020). Impact of digital transformation on the individual job performance of insurance companies in Peru. *International Journal of Data and Network Science*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2020.9.005>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue México). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Kim, M. S., & Thapa, B. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social responsibility and organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/su10020447>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Mancavilca, J. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo transformacional directivo en las instituciones de la zona sur de Huarochirí*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41202>
- Marín, E. (2015). Aprendizaje constructivista para el análisis de estructuras mediante el uso de un entorno virtual. *Revista Tecno científica URU*. Obtenido de <http://uruojs.insiemp.com/ojs/index.php/tc/article/download/469/335>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability (Switzerland)*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Méndez, W. (2020). *Las TIC y el aprendizaje significativo del idioma inglés en los estudiantes del quinto año de secundaria de la Institución Educativa “Inmaculada*

- de la Merced*", *Chimbote*, 2019. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Santa. Nuevo Chimbote, Perú. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3580>
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3d1976f6-f73d-4afea3d3-d6c747419ca4/content>
- Moizer, J., Al-Husseini, S. & El Beltagi, I. (2021). Transformational Leadership and Innovation: The Mediating Role of Knowledge Sharing amongst Higher Education Faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670-693. <https://eric.ed.gov/?q=Transformational+Leadership+and+Innovation%3a+The+Mediating+Role+of+Knowledge+Sharing+amongst+Higher+Education+Faculty.+&id=EJ1318406>
- Moreira, M. A. (2020). Aprendizaje Significativo: la Visión Clásica, otras Visiones e Interés. *Proyecciones*, (14), 010, 22-30.
<https://doi.org/10.24215/26185474e010>
- Moreira, M. (2020). Aprendizaje significativo; La visión clásica, otras visiones e interés. *Revista Proyecciones*, (14), 22-30.
- Moreira, M. (1997). Aprendizaje significativo un concepto subyacente. En Moreira, M. A., Caballero, M. C. & Rodríguez, M. L. (orgs.) (1997). *Actas del Encuentro Internacional sobre el Aprendizaje Significativo*. 19-44. España.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/110620/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montaño-Correa, C. S. (2019). *La gamificación en el aprendizaje significativo en lengua y literatura*. Trabajo de Titulación, Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/40549/1/BFILO-PSM-19P015%20MONTA%C3%91O%20CORREA.pdf>
- Neill, D. & Cortés, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Nieva Chaves, J. A., y Martínez Chacón, O. (2019). Confluencias y rupturas entre el aprendizaje significativo de Ausubel y el aprendizaje desarrollador desde la perspectiva del enfoque histórico cultural de LS Vigotsky. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000100009

Northouse, P. G. (2019). *Leadership Theory and Practice*. Eighth Edition. SAGE Publications.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=Leadership+Theory+and+Practice&ots=QPaiq7-a6r&sig=9cPYyp1L0IRVCkhlqwz4HB91sQo#v=onepage&q=Leadership%20Theory%20and%20Practice&f=false>

Ortiz, J & Miranda, S. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa Research Paradigms: A Theoretical Approach to Reflect from the Field of Educational Research. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 11(21), 01-18. doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>

Pallares, M. & Rodríguez, K. (2017). Liderazgo transformacional: Estrategia para mejorar la práctica docente en el aula. (Trabajo de grado de magister). Universidad de la Costa, Barranquilla. Recuperado a partir de <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/95/19589946-26761639.pdf;jsessionid=5BA323925FB92B1025DFDF4C799EAE2C?sequence=1>

Palma, D. (2018). *El aprendizaje significativo y los estándares de logro de lectura en los estudiantes de 4to grado de educación primaria de la Institución educativa privada Honores del Milagro del distrito de Comas 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15895>

Pérez, G., Jiménez, L., & Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). Open Access bajo la licencia BY-NC-AS, 13(1), 48-61. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>

Rivera, C. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 "Ricardo Palma", San Juan de Lurigancho - 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11368>

- Rodríguez, L. (2018). *La teoría del aprendizaje significativo en la perspectiva de la psicología cognitiva*. OCTAEDRO.
- Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., & Moreira Menéndez, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Colloquium.
- Riveros, X. (2009). Constructivismo: elementos conceptuales. Universidad de Chile
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. In Business Support Aneth.
- Sardón, D. (2017). Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas. *Revista Investigativa Altoandín*, 19(3), 295 – 304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 3390. <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Ortega, R., Tuya, L., Ortega, M., Perez, A., Canovas, M. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman caracterización. *Rev. haban cienc méd La habana*.8(2),1-19.
- Tejada, L. (2008). Aprendizaje significativo en el aula. *Revista Papeles de Educación*, 44(1),127-144.
- Ullah, R., Latif, K. F., & Alam, W. (2018). Role of transformational leadership style on employee job performance among high and low ranking institutions of higher education of Khyber Pakhtunkhwa. *In CURJ, City University Research Journal*, 8(2), 168- 189.<http://www.cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/134>
- Varela, N., & González, C. (2018). Perception of transformational leadership style and its effectiveness on virtual work-teams (VWT). A literature review in the organizational context. *Espacios*, 39(48), 3-59. <https://www.researchgate.net/publication/328492992>
- Vidal, M., Vialart, N., Vidal, I. Sánchez, A. y Zacca, G. (2019). Cápsulas educativas o informativas. Un mejor aprendizaje significativo. *Edición Medica Superior*, 33(2).http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000200020
- Wang, S. (2021). How Does Principals' Transformational Leadership Impact Students' Modernity? A Multiple Mediating Mode. *Education and Urban Society*,

53(4), 425-445.

<https://eric.ed.gov/?q=transformational+leadership&id=EJ1293718>

Yalli, R. (2019). *Propuesta metodológica para el desarrollo del aprendizaje significativo de las técnicas de animación en los estudiantes de arte y diseño empresarial de la USIL*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/3f6c0fe2-06ee-4013-8631-9defa7b752e8>

Yépez, M. (2011). Aproximación a la comprensión del aprendizaje significativo de David Ausubel. *Revista Ciencias de la Educación, Primera Etapa*, 21(37), 43-54.

Zarzar, C. (2000). *La didáctica grupal*. Progreso. https://books.google.com.pe/books?id=V3T4etphMm4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Zabala, A. (2005). *Enfoque globalizador y pensamiento complejo, una respuesta para la comprensión e intervención en la realidad*.

Grao. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxsaW5lYWRIZm9ybWFjaW9uZGVjbGluaWNhc3N8Z3g6NTAwM2U0Njc5ZDc2Y2EzZg>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho, 2022							
Autor: Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable (1): Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre liderazgo transformación y aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p>	<p>Estimulación intelectual</p>	<p>Ideas innovadoras</p> <p>Manejo de situaciones</p> <p>Desarrollo de creatividad</p>	<p>1-4</p>	<p>Escala: ordinal</p>	<p>Muy alto</p> <p>56-68</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación que existe la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:1</p> <p>Existe la relación entre la estimulación intelectual y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022</p>	<p>Influencia idealizada</p>	<p>Comportamiento ético</p> <p>Credibilidad</p> <p>Tolerancia en las adversidades</p>	<p>5-8</p>	<p>siempre (4)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Algunas veces (2)</p>	<p>Alto</p> <p>43-55</p> <p>Medio</p> <p>30-42</p>
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la influencia</p>	<p>Hipótesis específicas:2</p> <p>b) existe relación entre la influencia idealizada y el</p>	<p>Motivación inspiracional</p>	<p>Optimismo en actividades</p> <p>Confianza en sí mismo</p> <p>perseverancia</p>	<p>9-13</p>	<p>Nunca (1)</p>	<p>Bajo</p> <p>17-29</p>
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la influencia</p>	<p>Hipótesis específicas:2</p> <p>b) existe relación entre la influencia idealizada y el</p>	<p>Consideración</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>14-17</p>	<p>Nunca (1)</p>	<p>Bajo</p> <p>17-29</p>

<p>influencia idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho?</p>	<p>idealizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022</p>	<p>aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:3</p> <p>c) existe relación entre la motivación inspiracional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022</p>	individualizada	Manejo empático				
	Variable (2): Aprendizaje significativo							
				motivación	Intereses comunes Compromiso con el aprendizaje gamificación	1-4	<p>siempre (4)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Algunas veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Muy alto</p> <p>81-96</p> <p>Alto</p> <p>62-80</p> <p>Medio</p> <p>43-61</p> <p>Bajo</p> <p>24-42</p>
				comprensión	Construcción del conocimiento Contrasta la información	5-9		
				Funcionalidad	utiliza conocimientos	10-14		
				Participación activa	Participa en su aprendizaje Cumple con sus funciones Reflexiona sobre aprendizaje	15-20		
			Relación con la vida real	Contextualiza aprendizajes Plica cotidianamente	21-24			
	<p>Objetivos específicos 4</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:4</p> <p>d) existe relación entre la consideración individualizada y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Ayacucho, 2022.</p>						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E				
<p>TIPO: Básico</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>NIVEL: Correlacional</p>  <p>M=muestra censal</p> <p>V₁=Liderazgo transformacional</p> <p>V₂= Aprendizaje significativo</p> <p>r= relación V₁ y V₂</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p>	<p>POBLACIÓN: 300 estudiantes de nivel secundario de una Institución Educativa de Ayacucho</p> <p>MUESTRA CENSAL: 59 estudiantes de nivel secundario de una Institución Educativa de Ayacucho</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario en escala de Likert</p> <p>- Encuesta de Liderazgo transformacional</p> <p>Autor: Bernard Morris Bass</p> <p>Procedencia: Estados Unidos</p> <p>Año: 2010</p> <p>Estructura. Está conformada por 17 ítems.</p> <p>Las dimensiones que mide el inventario son:</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>La influencia idealizada</p> <p>La motivación inspiracional</p> <p>La consideración individualizada</p> <p>Variable 2: Aprendizaje significativo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autores: Alcántar y Caldera</p>					

		<p>Año: 2018</p> <p>Encuesta</p> <p>Estructura. Está conformada por 24 ítems.</p> <p>Las dimensiones que mide el inventario son:</p> <p>La motivación</p> <p>La comprensión</p> <p>La funcionalidad</p> <p>La participación activa</p> <p>La relación con la vida real</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Operacionalización de la primera variable: Liderazgo transformacional

VARIABLE 1 Liderazgo transformacional	OPERACIONAL IZACIÓN DE VARIABLE	DIMEN- SIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
El liderazgo transformacional tiene el objetivo de motivar a las personas para lograr el desempeño que el líder espera de sus colaboradores, y esto trae consigo un cambio en los grupos, en las organizaciones y en la sociedad. El líder transformacional se convierte en el agente motivador para impulsar el buen caminar del grupo que maneja (Bass, 2010)	El liderazgo transformacional fue dimensionado en estimulación intelectual, influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individualizada. Se midió la percepción con un instrumento en escala de Likert de 24 ítems, se emplearon las escalas: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca y los niveles de: muy alto, alto, medio y bajo	Estimulación intelectual	Ideas innovadoras Manejo de situaciones Desarrollo de creatividad	1-4	siempre (4)	Muy alto 56-68
					Casi siempre (3)	Alto 43-55
		Influencia idealizada	Comportamiento ético Credibilidad Tolerancia en las adversidades	5-8	Algunas veces (2)	Medio 30-42
					Nunca (1)	Bajo 17-29
Motivación inspiracional	Optimismo en actividades Confianza en sí mismo perseverancia	9-13	Desarrollo profesional Manejo empático	14-17		

Operacionalización de la segunda variable: Aprendizaje significativo

VARIABLE 2 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	OPERACIONAL IZACIÓN DE VARIABLE	DIMEN- SIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
El aprendizaje significativo es la incorporación de nuevos conocimientos en la estructura cognitiva del alumno bajo ciertas condiciones, que es la presencia de ideas previas para vincular conocimientos previos con otros nuevos. (Alcántar y Caldera, 2018)	El aprendizaje significativo fue dimensionado en motivación, comprensión, funcionalidad, participación activa y relación con la vida real. Se midió la percepción con un instrumento en escala de Likert de 24 ítems, se emplearon las escalas: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca y los niveles de: muy alto, alto, medio y bajo	Motivación	Intereses comunes Compromiso con el aprendizaje gamificación	1-4	siempre (4)	Muy alto 81-96
					comprensión	Construcción del conocimiento Contrasta la información
		Funcionalidad	utiliza conocimientos Participa en su aprendizaje Cumple con sus funciones Reflexiona sobre aprendizaje	10-14		
					Participación activa	Contextualiza aprendizajes
		Relación con la vida real		21 24		

Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado(a) estudiante

La presente encuesta es ANÓNIMA y ha sido diseñado como parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recolectar información acerca del liderazgo del director en la Institución Educativa donde labora. De antemano se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

Leyenda	
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Casi siempre
4	Siempre

ÍTEMS	OPCIONES			
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4
Estimulación intelectual				
1. Siente usted que el director resuelve en conjunto los problemas de su Institución educativa				
2. Siente usted que el director se preocupa por lo profesores, motivándolos e incentivándolos en su crecimiento personal y profesional				
3. Siente usted que el director ofrece alternativas de solución ante un problema y aporta nuevas ideas				
4. Cree usted que el director enfrenta fácilmente a situaciones conflictivas y tensión laboral				
Influencia idealizada				
5. Cree usted que el director tiene el perfil de ser responsable y honesto				
6. Cree usted que el director transmite seguridad y confianza con los profesores y alumnos				
7. Siente usted que el director muestra y transmite serenidad ante cualquier evento para mantener el ambiente tranquilo				
8. Cree usted que el director tiene una mentalidad positiva y trata de transmitir alegría a los demás, a pesar de los problemas que pueda atravesar la institución educativa				
Motivación inspiracional				

9. Siente usted que se mantiene los ánimos, si se presenta cualquier dificultad en tu institución educativa				
10. Cree usted que el director motiva/aconseja a los profesores y alumnos a no desistir ante el primer fracaso que uno tenga				
11. Siente usted que el director monitorea constantemente las funciones que debe realizar los profesores				
12. Siente usted que el director muestra entusiasmo con lo que hace y dice				
13. Cree usted que el director logra hacer ver los problemas desde distintos ángulos con el fin de que puedas superarlo				
Consideración individualizada				
14. Siente usted que el director premia el buen trabajo de los profesores y estudiantes				
15. Siente usted que el director demuestra autoridad y confianza a los demás				
16. Siente usted que el director suele dar elogios o detalles cuando se realiza un buen trabajo				
17. Sientes que el director invierte tiempo a enseñar y capacitar a los profesores y estudiantes				

Anexo 04. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Estimado(a) estudiante

La presente encuesta es ANÓNIMA y ha sido diseñado como parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad recolectar información acerca del liderazgo del director en la Institución Educativa donde labora. De antemano se agradece su participación y respuesta en todos los ítems.

Leyenda	
1	Nunca
2	Algunas veces
3	Casi siempre
4	Siempre

ÍTEMS	OPCIONES			
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4
Motivación				
1. Siente usted que estas las actividades lúdicas te motivan a mejorar tu aprendizaje escolar				
2. Cree usted que tu compromiso con el aprendizaje, te ayuda a mejorar como estudiante				
3. Cree usted que los conocimientos proporcionados de tus profesores, te servirán en el futuro				
4. Cree usted que las situaciones de aprendizaje están contextualizadas en la realidad en la que vivimos				
Comprensión				
5. Siente usted que plantea preguntas en clase para establecer relación con tus conocimientos				
6. Siente usted, que lo aprendido en clase, le sirve para realizar sus tareas o actividades estudiantiles				
7. Usted elabora materiales educativos como estudiante que le permitan incrementar nuevos conocimientos				
8. Siente usted que compara la información recibida en las clases con otros medios como los sitios web, libros, revistas u otros				
9. Considera usted que enriquece sus conocimientos adquiridos en clase con otros medios como libros y/o internet, etc.				
Funcionalidad				
10. Siente Usted que realiza preguntas a sus maestros sobre hechos o situaciones de carácter, político, social o sanitario.				

11. Siente usted que las clases que recibe le ayuda a desarrollarte como persona y estudiante de bien				
12. Siente usted que las clases que recibe le ayuda a mejorar como persona, enriqueciendo sus valores y principios				
13. Siente usted que los conocimientos que adquiere en el proceso de aprendizaje te ayudan conocer tus derechos y deberes				
14. Siente usted que las clases que recibe juega un papel fundamental en la formación académica y personal				
Participación activa				
15. Siente usted que participa de manera activa en las actividades de sesión de aprendizaje				
16. Siente usted que cumple de manera activa las funciones y/o actividades en los trabajos grupales que el profesor deja				
17. Siente usted que participa de manera continua en las actividades de aprendizaje				
18. Considera usted que opina y/o sugiere en el área familiar o en la sociedad				
19. Siente usted que reflexiona sobre el proceso de su enseñanza y aprendizaje que le imparte el profesor				
20. Siente usted que participa para pedir retroalimentación a sus profesores				
Relación con la vida real				
21. Cree usted que conecta su aprendizaje con situaciones cotidianas				
22. Cree usted que entiende la situación problemática que tiene que afrontar en tu entorno				
23. Cree usted que aplica soluciones a un problema que afecte en su entorno				
24. Cree usted que aplica posibles soluciones de manera creativa				

Anexo 5: Validación de instrumentos por expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Perú, promoción 2021-2022, aula B3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Certificado de validez
- Matriz de consistencia

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

Atentamente



Firma

Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma

DNI: 70213913

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	Siente usted que el director resuelve en conjunto los problemas de su Institución educativa	X		X		X		
2	Siente usted que el director se preocupa por lo profesores, motivándolos e incentivándolos en su crecimiento personal y profesional	X		X		X		
3	Siente usted que el director ofrece alternativas de solución ante un problema y aporta nuevas ideas	X		X		X		
4	Cree usted que el director enfrenta fácilmente a situaciones conflictivas y tensión laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia idealizada							
5	Cree usted que el director tiene el perfil de ser responsable y honesto	X		X		X		
6	Cree usted que el director transmite seguridad y confianza con los profesores y alumnos	X		X		X		
7	Siente usted que el director muestra y transmite serenidad ante cualquier evento para mantener el ambiente tranquilo	X		X		X		
8	Cree usted que el director tiene una mentalidad positiva y trata de transmitir alegría a los demás, a pesar de los problemas que pueda atravesar la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: motivación inspiracional							

9	siente usted que se mantiene los ánimos, si se presenta cualquier dificultad en tu institución educativa	X		X		X		
10	Cree usted que el director motiva/aconseja a los profesores y alumnos a no desistir ante el primer fracaso que uno tenga	X		X		X		
11	Siente usted que el director monitorea constantemente las funciones que debe realizar los profesores	X		X		X		
12	Siente usted que el director muestra entusiasmo con lo que hace y dice	X		X		X		
13	Cree usted que el director logra hacer ver los problemas desde distintos ángulos con el fin de que puedas superarlo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: consideración individualizada							
14	Siente usted que el director premia el buen trabajo de los profesores y estudiantes	X		X		X		
15	Siente usted que el director demuestra autoridad y confianza a los demás	X		X		X		
16	Siente usted que el director suele dar elogios o detalles cuando se realiza un buen trabajo	X		X		X		
17	Sientes que el director invierte tiempo a enseñar y capacitar a los profesores y estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Sí, hay suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez **DNI 06673412**

Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: motivación							
1	Siente usted que estas las actividades lúdicas te motivan a mejorar tu aprendizaje escolar	X		X		X		
2	Cree usted que tu compromiso con el aprendizaje, te ayuda a mejorar como estudiante	X		X		X		

3	Cree usted que los conocimientos proporcionados de tus profesores, te servirán en el futuro	X		X		X		
4	Cree usted que las situaciones de aprendizaje están contextualizadas en la realidad en la que vivimos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comprensión	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siente usted que plantea preguntas en clase para establecer relación con tus conocimientos	X		X		X		
6	Siente usted, que lo aprendido en clase, le sirve para realizar sus tareas o actividades estudiantiles	X		X		X		
7	Usted elabora materiales educativos como estudiante que le permitan incrementar nuevos conocimientos	X		X		X		
8	Siente usted que compara la información recibida en las clases con otros medios como los sitios web, libros, revistas u otros	X		X		X		
9	Considera usted que enriquece sus conocimientos adquiridos en clase con otros medios como libros y/o internet, etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: funcionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siente Usted que realiza preguntas a sus maestros sobre hechos o situaciones de carácter, político, social o sanitario.	X		X		X		
11	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a desarrollarte como persona y estudiante de bien	X		X		X		
12	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a mejorar como persona, enriqueciendo sus valores y principios	X		X		X		
13	Siente usted que los conocimientos que adquiere en el proceso de aprendizaje te ayudan conocer tus derechos y debemos	X		X		X		

14	Siente usted que las clases que recibe juega un papel fundamental en la formación académica y personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: participación activa	X		X		X		
15	Siente usted que participa de manera activa en las actividades de sesión de aprendizaje	X		X		X		
16	Siente usted que cumple de manera activa las funciones y/o actividades en los trabajos grupales que el profesor deja	X		X		X		
17	Siente usted que participa de manera continua en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
18	Considera usted que opina y/o sugiere en el área familiar o en la sociedad	X		X		X		
19	Siente usted que reflexiona sobre el proceso de su enseñanza y aprendizaje que le imparte el profesor	X		X		X		
20	Siente usted que participa para pedir retroalimentación a sus profesores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relación con la vida real	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cree usted que conecta su aprendizaje con situaciones cotidianas	X		X		X		
22	Cree usted que entiende la situación problemática que tiene que afrontar en tu entorno	X		X		X		
23	Cree usted que aplica soluciones a un problema que afecte en su entorno	X		X		X		
24	Cree usted que aplica posibles soluciones de manera creativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez **DNI 06673412**

Especialidad del validador: **Dra. En Educación**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Alexander Lolo Paco Robles

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Perú, promoción 2021-2022, aula B3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Certificado de validez
- Matriz de consistencia

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

Atentamente



Firma

Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma

DNI: 70213913

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	Siente usted que el director resuelve en conjunto los problemas de su Institución educativa	X		X		X		
2	Siente usted que el director se preocupa por lo profesores, motivándolos e incentivándolos en su crecimiento personal y profesional	X		X		X		
3	Siente usted que el director ofrece alternativas de solución ante un problema y aporta nuevas ideas	X		X		X		
4	Cree usted que el director enfrenta fácilmente a situaciones conflictivas y tensión laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cree usted que el director tiene el perfil de ser responsable y honesto	X		X		X		
6	Cree usted que el director transmite seguridad y confianza con los profesores y alumnos	X		X		X		
7	Siente usted que el director muestra y transmite serenidad ante cualquier evento para mantener el ambiente tranquilo	X		X		X		
8	Cree usted que el director tiene una mentalidad positiva y trata de transmitir alegría a los demás, a pesar de los problemas que pueda atravesar la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	siente usted que se mantiene los ánimos, si se presenta cualquier dificultad en tu institución educativa	X		X		X		

10	Cree usted que el director motiva/aconseja a los profesores y alumnos a no desistir ante el primer fracaso que uno tenga	X		X		X		
11	Siente usted que el director monitorea constantemente las funciones que debe realizar los profesores	X		X		X		
12	Siente usted que el director muestra entusiasmo con lo que hace y dice	X		X		X		
13	Cree usted que el director logra hacer ver los problemas desde distintos ángulos con el fin de que puedas superarlo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: consideración individualizada							
14	Siente usted que el director premia el buen trabajo de los profesores y estudiantes	X		X		X		
15	Siente usted que el director demuestra autoridad y confianza a los demás	X		X		X		
16	Siente usted que el director suele dar elogios o detalles cuando se realiza un buen trabajo	X		X		X		
17	Sientes que el director invierte tiempo a enseñar y capacitar a los profesores y estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alexander Lolo Paco Robles DNI 09729470

Especialidad del validador: Mg. En Gestión Educativa

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: motivación							
1	Siente usted que estas las actividades lúdicas te motivan a mejorar tu aprendizaje escolar	X		X		X		
2	Cree usted que tu compromiso con el aprendizaje, te ayuda a mejorar como estudiante	X		X		X		
3	Cree usted que los conocimientos proporcionados de tus profesores, te servirán en el futuro	X		X		X		
4	Cree usted que las situaciones de aprendizaje están contextualizadas en la realidad en la que vivimos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comprensión							
5	Siente usted que plantea preguntas en clase para establecer relación con tus conocimientos	X		X		X		
6	Siente usted, que lo aprendido en clase, le sirve para realizar sus tareas o actividades estudiantiles	X		X		X		
7	Usted elabora materiales educativos como estudiante que le permitan incrementar nuevos conocimientos	X		X		X		
8	Siente usted que compara la información recibida en las clases con otros medios como los sitios web, libros, revistas u otros	X		X		X		
9	Considera usted que enriquece sus conocimientos adquiridos en clase con otros medios como libros y/o internet, etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: funcionalidad							

10	Siente Usted que realiza preguntas a sus maestros sobre hechos o situaciones de carácter, político, social o sanitario.	X		X		X		
11	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a desarrollarte como persona y estudiante de bien	X		X		X		
12	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a mejorar como persona, enriqueciendo sus valores y principios	X		X		X		
13	Siente usted que los conocimientos que adquiere en el proceso de aprendizaje te ayudan conocer tus derechos y debemos	X		X		X		
14	Siente usted que las clases que recibe juega un papel fundamental en la formación académica y personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: participación activa	X		X		X		
15	Siente usted que participa de manera activa en las actividades de sesión de aprendizaje	X		X		X		
16	Siente usted que cumple de manera activa las funciones y/o actividades en los trabajos grupales que el profesor deja	X		X		X		
17	Siente usted que participa de manera continua en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
18	Considera usted que opina y/o sugiere en el área familiar o en la sociedad	X		X		X		
19	Siente usted que reflexiona sobre el proceso de su enseñanza y aprendizaje que le imparte el profesor	X		X		X		
20	Siente usted que participa para pedir retroalimentación a sus profesores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relación con la vida real	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cree usted que conecta su aprendizaje con situaciones cotidianas	X		X		X		

22	Cree usted que entiende la situación problemática que tiene que afrontar en tu entorno	X		X		X		
23	Cree usted que aplica soluciones a un problema que afecte en su entorno	X		X		X		
24	Cree usted que aplica posibles soluciones de manera creativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

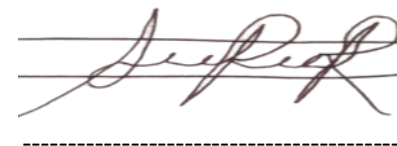
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Alexander Lolo Paco Robles **DNI 09729470**

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Educacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: María Sulca Gamboa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Perú, promoción 2021-2022, aula B3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación. El título nombre del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Certificado de validez
- Matriz de consistencia

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

Atentamente



Firma

Estefanía Paola de la Cruz Vilcapoma

DNI: 70213913

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación intelectual							
1	Siente usted que el director resuelve en conjunto los problemas de su Institución educativa	X		X		X		
2	Siente usted que el director se preocupa por lo profesores, motivándolos e incentivándolos en su crecimiento personal y profesional	X		X		X		
3	Siente usted que el director ofrece alternativas de solución ante un problema y aporta nuevas ideas	X		X		X		
4	Cree usted que el director enfrenta fácilmente a situaciones conflictivas y tensión laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cree usted que el director tiene el perfil de ser responsable y honesto	X		X		X		
6	Cree usted que el director transmite seguridad y confianza con los profesores y alumnos	X		X		X		
7	Siente usted que el director muestra y transmite serenidad ante cualquier evento para mantener el ambiente tranquilo	X		X		X		
8	Cree usted que el director tiene una mentalidad positiva y trata de transmitir alegría a los demás, a pesar de los problemas que pueda atravesar la institución educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siente usted que se mantiene los ánimos, si se presenta cualquier dificultad en tu institución educativa	X		X		X		

10	Cree usted que el director motiva/aconseja a los profesores y alumnos a no desistir ante el primer fracaso que uno tenga	X		X		X		
11	Siente usted que el director monitorea constantemente las funciones que debe realizar los profesores	X		X		X		
12	Siente usted que el director muestra entusiasmo con lo que hace y dice	X		X		X		
13	Cree usted que el director logra hacer ver los problemas desde distintos ángulos con el fin de que puedas superarlo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: consideración individualizada							
14	Siente usted que el director premia el buen trabajo de los profesores y estudiantes	X		X		X		
15	Siente usted que el director demuestra autoridad y confianza a los demás	X		X		X		
16	Siente usted que el director suele dar elogios o detalles cuando se realiza un buen trabajo	X		X		X		
17	Sientes que el director invierte tiempo a enseñar y capacitar a los profesores y estudiantes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. María Gamboa Sulca DNI 09841700
Especialidad del validador: Mg. En Gestión Educacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: motivación							
1	Siente usted que estas las actividades lúdicas te motivan a mejorar tu aprendizaje escolar	X		X		X		
2	Cree usted que tu compromiso con el aprendizaje, te ayuda a mejorar como estudiante	X		X		X		
3	Cree usted que los conocimientos proporcionados de tus profesores, te servirán en el futuro	X		X		X		
4	Cree usted que las situaciones de aprendizaje están contextualizadas en la realidad en la que vivimos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comprensión							
5	Siente usted que plantea preguntas en clase para establecer relación con tus conocimientos	X		X		X		
6	Siente usted, que lo aprendido en clase, le sirve para realizar sus tareas o actividades estudiantiles	X		X		X		
7	Usted elabora materiales educativos como estudiante que le permitan incrementar nuevos conocimientos	X		X		X		

8	siente usted que compara la información recibida en las clases con otros medios como los sitios web, libros, revistas u otros	X		X		X		
9	Considera usted que enriquece sus conocimientos adquiridos en clase con otros medios como libros y/o internet, etc.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: funcionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siente Usted que realiza preguntas a sus maestros sobre hechos o situaciones de carácter, político, social o sanitario.	X		X		X		
11	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a desarrollarte como persona y estudiante de bien	X		X		X		
12	Siente usted que las clases que recibe le ayuda a mejorar como persona, enriqueciendo sus valores y principios	X		X		X		
13	Siente usted que los conocimientos que adquiere en el proceso de aprendizaje te ayudan conocer tus derechos y debemos	X		X		X		
14	Siente usted que las clases que recibe juega un papel fundamental en la formación académica y personal	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: participación activa	X		X		X		
15	Siente usted que participa de manera activa en las actividades de sesión de aprendizaje	X		X		X		
16	Siente usted que cumple de manera activa las funciones y/o actividades en los trabajos grupales que el profesor deja	X		X		X		
17	Siente usted que participa de manera continua en las actividades de aprendizaje	X		X		X		
18	Considera usted que opina y/o sugiere en el área familiar o en la sociedad	X		X		X		

19	Siente usted que reflexiona sobre el proceso de su enseñanza y aprendizaje que le imparte el profesor	X		X		X		
20	Siente usted que participa para pedir retroalimentación a sus profesores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Relación con la vida real	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Cree usted que conecta su aprendizaje con situaciones cotidianas	X		X		X		
22	Cree usted que entiende la situación problemática que tiene que afrontar en tu entorno	X		X		X		
23	Cree usted que aplica soluciones a un problema que afecte en su entorno	X		X		X		
24	Cree usted que aplica posibles soluciones de manera creativa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maria Sulca Gamboa **DNI 09841700**

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Educacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Solicitud de permiso para la Intitucion



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 370 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/1

Señor(a)
Lic. Jorge Vega Vergaray
L.E. CENTER
Director
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DE LA CRUZ VILCAPOMA ESTEFANIA PAOLA** con N° DNI 70213913 y código de matrícula N° 7002682421, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE AYACUCHO, 2022

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Milagros Ruth Maza Marmolejo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 7: Autorización para aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de Mayo del 2022

Carta de Presentación N° 370 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Señor(a)
Lic. Jorge Vega Vergaray
I.E. CENTER
Director
Presente.-

LISTA DE PARTES	
N° DE EXP:	0060
FECHA:	09-06-22
RECEPCIÓN:	015
FIRMA:	

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **DE LA CRUZ VILCAPOMA ESTEFANIA PAOLA con N° DNI 70213913** y código de matrícula N° **7002682421**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE AYACUCHO, 2022

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 8: Captura de pantalla de base de datos de liderazgo transformacional

The screenshot displays an Excel spreadsheet with the following structure:

- Columns:**
 - Column B: Estimacion intelectual
 - Column C: Influencia idealizada
 - Column D: Motivacion inspiracional
 - Column E: Consideracion individualizada
- Rows:** 60 rows of data, numbered 1 to 60 in the first column.
- Data:** Each cell contains a numerical value, primarily 2, 3, or 4, representing scores for each leadership dimension.

	B	C	D	E
1	4	3	4	2
2	1	2	3	2
3	3	4	2	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
6	2	3	4	2
7	3	4	3	2
8	1	2	2	3
9	4	3	2	3
10	4	3	4	4
11	1	2	2	2
12	2	4	2	4
13	2	4	2	3
14	3	3	2	3
15	3	3	4	2
16	4	4	4	4
17	3	4	3	2
18	4	3	4	4
19	3	3	4	4
20	4	3	4	4
21	3	3	3	4
22	4	3	4	4
23	1	2	2	2
24	4	3	4	4
25	2	2	2	2
26	2	4	2	3
27	3	4	4	4
28	3	3	3	4
29	4	4	4	4
30	3	3	4	2
31	2	3	2	4
32	3	4	4	4
33	3	3	3	4
34	2	3	2	4
35	3	4	4	4
36	3	3	3	4
37	2	2	3	2
38	2	2	3	4
39	3	4	4	4
40	3	3	2	3
41	3	3	4	2
42	2	3	4	4
43	4	3	4	4
44	3	2	3	2
45	3	4	3	4
46	2	3	4	2
47	4	2	1	2
48	2	4	3	3
49	3	4	2	3
50	4	3	4	3
51	2	4	3	4
52	2	2	2	2
53	4	2	2	3
54	4	4	4	4
55	3	3	3	4
56	3	4	4	3
57	2	3	3	2
58	2	3	3	2
59	3	4	4	3
60	3	3	4	3
61	3	3	4	3
62	3	4	3	4

Anexo 9: Captura de pantalla de base de datos de aprendizaje significativo

Libro1 datos - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos

Calibré 11 Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Normal Bueno Cálculo Celda de co...

AP62	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ		
2	Motivación				Comprensión								Funcionalidad				Participación activa				Relación con la vida real						
3	4. Siendo un(a) que le enseñado en clase, le pinta para realizar un tema a actividades																										
4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4
5	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	4
7	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2
8	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3
9	1	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
10	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4
12	3	4	3	3	4	4	1	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3
13	1	4	2	1	3	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3
14	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2
15	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
16	3	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4
18	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	3
19	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
24	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
27	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
28	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
29	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	2	4	3	4	2	3	3	4	1	4	2	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
32	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
35	2	3	3	4	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2
36	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
37	3	2	3	4	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2
38	4	1	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
39	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	1	4	2	1	4	3	4	3	3
40	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
41	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3
42	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2
43	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1
44	4	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3
45	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	2	2
46	3	2	4	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2
47	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	4	2	4	2
48	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3
49	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2
50	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
51	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4
52	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3
53	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3
54	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2
55	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2
56	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	4	2	2	3	4	1	4	3	3	3	3	3
57	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
58	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2
59	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4
61	2	4	3	3	4	2	1	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
62	2	4	3	3	4	2																					

Anexo 10: Resultados de confiabilidad de los instrumentos

ESTEFANIA (5).pdf - Adobe Acrobat Reader DC (32-bit)

Inicio Herramientas ESTEFANIA (2).pdf ESTEFANIA (3).pdf ESTEFANIA (5).pdf x Iniciar sesión

1 / 3 75%

NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos13 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VA
R00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/SCALE('IIDERAZGO T') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad
[ConjuntoDatos13]

Escala: IIDERAZGO T

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	17

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos10.
NEW FILE.
DATASET NAME ConjuntoDatos10 WINDOW=FRONT.

Exportar archivo PDF
Editar PDF
Crear archivo PDF
Comentar
Combinar archivos
Organizar páginas
Comprimir PDF
Censurar
Preparar formulario
Adobe Sign
Rellenar y firmar
Enviar para recibir comentarios

12:15 p.m.
30/07/2022

ESTEFANIA (5).pdf - Adobe Acrobat Reader DC (32-bit)

Inicio Herramientas ESTEFANIA (2).pdf ESTEFANIA (3).pdf ESTEFANIA (5).pdf x Iniciar sesión

2 / 3 75%

/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad
[ConjuntoDatos14]

Escala: APRENDIZAJE SIG

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	24

Exportar archivo PDF
Editar PDF
Crear archivo PDF
Comentar
Combinar archivos
Organizar páginas
Comprimir PDF
Censurar
Preparar formulario
Adobe Sign
Rellenar y firmar
Enviar para recibir comentarios

12:16 p.m.
30/07/2022

ESTEFANIA (5).pdf - Adobe Acrobat Reader DC (32-bit)

Inicio Herramientas ESTEFANIA (2).pdf ESTEFANIA (3).pdf ESTEFANIA (5).pdf x Iniciar sesión

75%

Buscar 'Añadir vínculo'

- Exportar archivo PDF
- Editar PDF
- Crear archivo PDF
- Comentar
- Combinar archivos
- Organizar páginas
- Comprimir PDF
- Censurar
- Preparar formulario
- Adobe Sign
- Rellenar y firmar
- Enviar para recibir comentarios

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	67.67	98.120	.584	.896
VAR00002	67.27	101.237	.556	.897
VAR00003	67.27	100.616	.509	.898
VAR00004	67.73	98.085	.524	.897
VAR00005	67.67	102.851	.309	.902
VAR00006	67.17	96.937	.589	.896
VAR00007	67.83	101.820	.353	.901
VAR00008	67.83	101.344	.392	.900
VAR00009	67.77	98.254	.531	.895
VAR00010	68.07	101.030	.406	.900
VAR00011	67.33	103.126	.373	.900
VAR00012	67.60	99.293	.605	.898
VAR00013	67.43	100.599	.521	.897
VAR00014	67.47	97.844	.647	.894
VAR00015	67.83	99.551	.453	.899
VAR00016	67.57	107.771	.012	.907
VAR00017	67.83	97.385	.641	.894
VAR00018	67.80	100.028	.451	.899
VAR00019	67.80	98.648	.536	.897
VAR00020	68.00	97.103	.595	.895
VAR00021	67.83	96.213	.679	.893
VAR00022	67.90	100.436	.492	.898
VAR00023	67.90	100.645	.560	.897
VAR00024	67.73	98.892	.578	.896

Estadísticas de escala

Windows Taskbar: 12:16 p.m. 30/07/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y aprendizaje significativo en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada de Ayacucho, 2022", cuyo autor es DE LA CRUZ VILCAPOMA ESTEFANIA PAOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN DNI: 06673412 ORCID 0000-0003-0028-9177	Firmado digitalmente por: DGONZALESSA el 13-08- 2022 16:14:07

Código documento Trilce: TRI - 0385594