



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y gestión del aprendizaje de los
docentes de una institución educativas estatal de Pachacamac,
Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Vales Cárdenas, Kaila Karola (orcid.org/0009-0008-0741-7286)

ASESORES:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sánchez, 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

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, 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 gestión del aprendizaje de los docentes de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024.", cuyo autor es VALES CARDENAS KAILA KAROLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 02- 08-2024 16:32:17

Código documento Trilce: TRI - 0832623



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALES CARDENAS KAILA KAROLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y gestión del aprendizaje de los docentes de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VALES CARDENAS KAILA KAROLA : 45532365 ORCID: 0009-0008-0741-7286	Firmado electrónicamente por: KVALESC el 25-07- 2024 01:39:17

Código documento Trilce: INV - 1734092

Dedicatoria

A Dios permitirme siempre guiar e iluminar mi camino y poder concluir la meta trazada. A mi padre Juan Vales Flores que su recuerdo permanece siempre en mí siendo mi fuerza, motivación para lograr mis objetivos. A mi hija porque me permite formar en ella la perseverancia a cumplir con lo que se proponga.

Agradecimiento

A mi familia por el apoyo y el tiempo constante que me han brindado en todo este proceso de lograr mis objetivos. A mi Maestra por acompañarme, guiarme y orientarme constantemente con miras de lograr la meta. A mis compañeros por todo el trabajo en equipo, la motivación a seguir hasta el final.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	12
IV. DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS.....	29

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis Frecuencias Descriptivas: Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	11
Tabla 2 Frecuencias Descriptivas: Gestión del aprendizaje y sus dimensiones.....	12
Tabla 3 Prueba de Normalidad	13
Tabla 4 Prueba de Hipótesis.....	13
Tabla 5 Correlación: Liderazgo transformacional y gestion pedagogica.....	14
Tabla 6 Correlación: Liderazgo transformacional y gestion administrativa.....	14
Tabla 7 Correlacion: Liderazgo transformacional y gestion institucional	15

Resumen

La presente investigación se centra en el impacto del liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje de los docentes de una institución educativa estatal en Pachacamac, Lima. Alineada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, la investigación tiene como objetivo principal determinar cómo el liderazgo transformacional influye en la gestión del aprendizaje. Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, y utiliza una muestra de 73 docentes de instituciones educativas públicas de Pachacamac. Los resultados revelan una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del aprendizaje, con un coeficiente de correlación de 0.768 y un valor de p inferior a 0.05. Las conclusiones destacan la importancia del liderazgo transformacional en la mejora de la calidad educativa, sugiriendo que líderes con carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada pueden transformar la gestión pedagógica, institucional y administrativa, contribuyendo así a una educación de mayor calidad y equidad.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, gestión del aprendizaje, educación de calidad, correlación, docentes.

Abstract

This research focuses on the impact of transformational leadership on the learning management of teachers at a state educational institution in Pachacamac, Lima. Aligned with Sustainable Development Goal (SDG) 4, which seeks to guarantee inclusive, equitable and quality education, the main objective of the research is to determine how transformational leadership influences learning management. This study adopts a quantitative, correlational approach and uses a sample of 73 teachers from public educational institutions in Pachacamac. The results reveal a significant positive correlation between transformational leadership and learning management, with a correlation coefficient of 0.768 and a p value less than 0.05. The conclusions highlight the importance of transformational leadership in improving educational quality, suggesting that leaders with charisma, intellectual stimulation and individualized consideration can transform pedagogical, institutional and administrative management, thus contributing to higher quality and equity education.

Keywords: Transformational leadership, learning management, quality education, correlation, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión docente debe ser coherente considerando propósitos estratégicos de desarrollo sostenible (ODS) e instaurados por las Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU). Ambos en conjunto considerando objetivos relacionados con la implementación y coordinación de estrategias educativas desempeñan un papel fundamental buscando una educación de calidad, inclusiva y equitativa a nivel global. Esto implica que la planificación y ejecución de políticas educativas deben ser cuidadosas, abordando los desafíos locales y asegurando el acceso universal a una educación de calidad. Estos aspectos son fundamentales para seguir avanzando y garantizando que todos los individuos tengan igualdad de posibilidades para obtener una educación excelente en cada etapa de su formación educativa.

Por tanto, la gestión educativa es un ámbito crucial en el cual la UNESCO desempeña un papel fundamental. Sin embargo, se enfrentan desafíos en la implementación efectiva de prácticas administrativas y educativas en los Estados Miembros. Además, la falta de atención al nivel intermedio de gestión puede obstaculizar la transformación educativa deseada. Aunque se reconoce el papel clave de los docentes como agentes de cambio, persisten desafíos para garantizar un aprendizaje equitativo y de calidad. Además, la pandemia del COVID ha generado la necesidad de utilizar sistemas de información y gestión educativa para enfrentar los desafíos y tomar decisiones informadas en un entorno en constante cambio.

Durante la última década, la educación en el Perú ha vivido una secuencia de cambios fundamentados en nuevas perspectivas. Aunque el Ministerio de Educación establece directrices políticas generales, las distintas oficinas, unidades y departamentos tienden a adoptar y ejecutar estas directrices de manera autónoma, aplicando conceptos, técnicas y metodologías que reflejan su propio discernimiento y criterio. Esto genera una falta de articulación y comunicación entre las diferentes dependencias del ministerio. Además, la gestión del aprendizaje enfrenta diversos desafíos que afectan negativamente la calidad y equidad del sistema educativo en su conjunto. Se observa una fragmentación en la implementación de la política educativa a nivel interno del ministerio, así como problemas sustanciales en la administración y prestación del servicio educativo a la población. Abordar estas problemáticas requiere

un enfoque integral y coordinado, con políticas sostenibles y una inversión adecuada en recursos humanos y materiales. Esto conlleva a la intervención y colaboración activa de todas las agentes involucrados e interesados.

La escuela pública en el distrito de Pachacamac enfrenta desafíos que requieren líderes transformadores para mejorar los resultados académicos. Tras la pandemia, se ha observado un bajo rendimiento y aumento en el abandono escolar. Para abordar esto, es necesario promover prácticas de liderazgo transformador en el aula, que inspiren y empoderen a los estudiantes. Mejorar las estrategias, metodologías y acompañamiento por parte de los docentes es crucial. Esto impactará positivamente en los logros educativos, brindando oportunidades de formación y enseñanza con respaldo para el éxito académico de los estudiantes. Ante lo expuesto, planteo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión del aprendizaje de una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024? como problemas específicos son: Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje entre las dimensiones (1) pedagógica, (2) institucional, (3) administrativa en docentes de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024.

Teniendo en cuenta la afirmación se basa en una base teórica sólida y un análisis exhaustivo de la bibliografía adecuada en el sector de la indagación educativa. El objetivo del presente estudio es ampliar el conocimiento sobre el liderazgo y su influencia en la gestión de los aprendizajes, generando conciencia sobre la importancia de prácticas docentes efectivas en las escuelas públicas del Distrito de Pachacamac. Se utilizará un enfoque cuantitativo y técnico de encuesta para recopilar datos que permitan determinar la correlación entre variables y mejorar el aprendizaje, la satisfacción y la motivación de los alumnos.

Por esta razón se propuso como objetivo general determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión y de los aprendizajes en una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024. Los objetivos específicos son: determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje entre las dimensiones (1) pedagógica, (2) institucional, (3) administrativa en docentes de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024.

A nivel internacional, De León (2023) En República Dominicana, Place señala que un resultado importante que podría denominarse liderazgo transformacional es la orientación actualizada y el papel cambiante de las instituciones educativas. Las conclusiones son las siguientes: El liderazgo transformacional es una elección de gestión que implica encontrar el espacio para introducir cambios en beneficio de la organización, romper con la monotonía y mejorar los servicios prestados. La gestión educativa está estrechamente vinculada a las operaciones de las instituciones educativas en el sentido de que, si se gestiona bien, está claro que los servicios educativos brindados satisfarán las necesidades de los usuarios. Zamarripa Montes (2022), En México, se concluyó que las organizaciones necesitan comprender que el liderazgo transformacional y su correspondencia con el desempeño del equipo de trabajo, incluyendo la diversidad de características de los miembros, la participación de un grupo y su cohesión en la presencia en conflictos entre sus integrantes. Cuanto más se sepa sobre estos rasgos, más estrategias se podrán utilizar para aumentar la eficacia y el desempeño del equipo. Y el liderazgo transformacional.

En resumen, Álava (2023) en Ecuador, como consecuencia de los estudios muestran un efecto positivo el liderazgo transformacional tiene en la imagen del emprendimiento social entre jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca. En resumen, la comunidad universitaria debe colaborar con las instituciones para mejorar continuamente los planes de estudio y promover programas de comunicación e investigación con enfoque en el emprendimiento social. Delgado (2022) en Chile Señala una significativa capacidad considerando el modelo propuesto explicando el logro laboral y la provocación de rotación. Teniendo como respuesta

una correlación negativa significativa entre la edad y la provocación de rotación. Se concluyó con un estilo de liderazgo transformacional tomando un papel importante en la satisfacción laboral, llevando a su vez afecta la intención de los docentes de irse.

En Perú Castillo (2023) en la presente investigación, el principal motivo de este estudio es determinar y explorar el liderazgo transformacional y el liderazgo educativo y su relación entre ambas. Resalta por medio de un exhaustivo análisis, las respuestas muestran que el liderazgo transformacional no solo promueve un entorno educativo más colaborativo y participativo, sino que también facilita la implementación de estrategias innovadoras y la adaptación a los cambios y desafíos continuos en el sector educativo. Por lo tanto, se puede decir que en campo de educación las últimas tendencias actuales es el liderazgo transformador es un pilar importante del progreso y la eficiencia de la gestión educativa y realiza una contribución significativa al logro de las metas de las instituciones y al desarrollo general de los estudiantes. Entre los distintos tipos de liderazgo, se considera con un impacto significativo el liderazgo transformacional tiene en el sector educativo. Este modelo es clásico por su capacidad de inspirar y motivar a sus participantes en las organizaciones educativas para lograr objetivos comunes y un crecimiento profesional continuo, lo cual se dispone como el elemento primordial para mejorar la educación con una buena calidad.

Anchelia-Gonzales (2021) su intención de este estudio es mencionar el compromiso organizacional y su relación entre el liderazgo administrativo en empleados de un sector educativo. Se desarrolló siguiendo el paradigma de los métodos cuantitativos positivistas, la investigación básica, los diseños no experimentales, los métodos transversales, correlacionales, hipotético-deductivos. Incluye 88 personas que trabajan en el sector educativo, entre docentes, administradores y líderes. Se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre administración y con el compromiso organizacional, que se ajustaron a estándares de especialistas utilizando el alfa de Cronbach, con instrumentos que alcanzaron confiabilidades de 0,885 y 0,801. La evaluación de los resultados estuvo a cargo de Ro de Spearman, quien obtuvo los valores de liderazgo

administrativo y compromiso organizacional. La conclusión detalla la existencia significativamente y su correlación positiva y entre las dos variables, donde se sugiere que existiendo una buena gestión, aumentará el compromiso de los empleados gradualmente.

Huayllani (2018), se observó que en el cambio de liderazgo institucional, el 86% de los comités docentes cree que sus estándares son efectivos, el 14% son formales y el 0% son incompletos en la variable calidad de la educación, el 90% de los comités maestras considerando sus estándares son efectivos. Obteniendo el 10% de la población analiza que su nivel es medio y el 0% piensa que su nivel es malo. Se detectó que se da una significativa correlación entre calidad educativa y el liderazgo institucional y de las instituciones educativas de Patrón Apóstol Santiago, Distrito de Lucan, 2018 ($p= 0.000$, $r=0.49$).

Quispe (2020) mostró buena validez de los resultados. Demostrando que la hipótesis plantea la existencia de una significativa relación entre el liderazgo instruccional y el desempeño de los directores de escuelas secundarias en la institución en estudio. Se dio usó el coeficiente de correlación de Pearson para probar las hipótesis de las mencionadas: considerando el liderazgo instruccional y desempeño docente Dado que el valor $p = 0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, en mención a las variables tienen una directa correlación alcanzando un nivel de 0,576, que corresponde al nivel de correlación positiva. La conclusión es que cuanto mejor sea el liderazgo educativo del director, alto será el nivel de desempeño de los docentes. Por el contrario, si el liderazgo del director no es una prioridad máxima, el desempeño del docente será limitado e inadecuado.

Justis (2019) podemos mencionar su investigación tuvo como objetivo de incorporar a la pedagogía técnicas étnicas que beneficiando la gestión de aprendizaje, con una metodología de trabajo de campo, finamente concluye situar la investigación con las herramientas de la etnografía para anticipar las posibilidades pedagógicas de las formas escolares y educativas en la gestión de aprendizajes, ello exige a los

directivos no solo velar por el cumplimiento de los objetivos sino, preparar y demostrar prácticas y métodos al profesorado encargado de lograrlo en las aulas.

El liderazgo transformacional es la primera variable del estudio, y para poder definirla se recurre a la conceptualización propuesta por MacGregor (1978). Permítame resumir los puntos clave, el liderazgo transformacional hace referencia a las características de los individuos que poseen una visión y personalidad fuerte. Tomando en cuentas esas cualidades, tienen la capacidad de transformar expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores además de dirigir y fomentar el cambio dentro de una organización. Asimismo, Burns determinó que este arquetipo de liderazgo se distingue por el trabajo conjunto entre líderes y seguidores, quienes colaboran para alcanzar un nivel más elevado de moralidad y estimulación. En otras palabras, el líder transformacional se basa en la habilidad para inspirar y empoderar a su simpatizante, de manera que todos trabajen alineados hacia el logro de objetivos y cambios organizacionales significativos, impulsados por una mayor motivación y propósito compartido. Esta conceptualización de Burns es la que se emplea en este estudio actual para definir y entender la primera variable, que es el liderazgo transformacional.

Asimismo, Burns, (1978) primera dimensión el carisma por medio de las actitudes de los líderes, demuestran un grado elevado de actitudes éticas como de moralidad, inspira y motiva a seguir fomentando las expectativas en las personas que siguen al líder tomando en cuenta su manera de organizar al equipo, el cual se tiene en cuenta el respeto y la admiración. Weber (1922), Menciona que el líder carismático se basa en la devoción a la santidad, el heroísmo o el carácter ejemplar, y las normas y órdenes reveladas o emitidas por dicha persona. Robert House (1976) Desarrolló liderazgo carismático como la teoría definiéndolo como la capacidad del líder para inculcar y promover a sus seguidores a través de la visión y un sentido de propósito. Se considera a Burns, (1978) en la segunda dimensión la estimulación intelectual se define como innovación e intercambio de ideas tomando a sus seguidores mediante la producción de preguntas y nuevas formas de mejorar el aspecto cognitivo en generando ideas productivas a nuevos esquemas y dificultades, aprendiendo de los errores y encontrando nuevas rutas.

Bruce Avolio (1988) profundizó en el concepto de estimulación intelectual como parte, resaltando que los líderes estimulan intelectualmente a los seguidores al fomentar la capacidad para generar ideas originales, introducir nuevos enfoques y resolver desafíos. Burns, (1978) tercera dimensión es la Consideración individualizada. Se refiere al requerimiento especial y personalizado que el líder tiene para el desarrollo personal de cada uno de sus seguidores. Tomando en cuenta que hace un seguimiento personal y atiende las necesidades individuales de los seguidores, con características personalizadas, para facilitar su desarrollo. Esto se basa en la percepción individual que tiene de la situación y de cómo conducir a la organización mediante la motivación, innovación, promoviendo las decisiones asertivas.

En la segunda variable la gestión del aprendizaje Minedu (2017) se refiere al manejo educativo del director y los profesores, que les permite fijar metas de aprendizaje para los estudiantes ofreciendo orientaciones técnicas y evaluar las prácticas docentes, diseñar procesos educativos y supervisar los progresos de aprendizajes. Se entiende que los procedimientos posibilitan la creación de nuevas ideas y maneras de explorar y comprender una amplia variedad. Se proyecta a través de los procesos facilitando la toma de decisión y la generación de distintas formas de explorar y entender una múltiple cantidad de oportunidades para poder aprender; implicando novedosas maneras de aceptar la realidad, en donde los aprendices son competentes para comprender, propiciar, explorar y decidir las experiencias de aprendizaje permitiéndoles en ellos generar conocimientos, solucionar problemas, visualizar escenarios y proyectar propuestas, entre otras acciones que le permiten seguir aprendiendo.

Kolb (1984) conocido por su enfoque de aprendizaje, que describe el proceso como un ciclo que involucra vivir experiencias concretas, reflexionar sobre ellas, conceptualizar ideas abstractas y poner en práctica lo aprendido. Según Caballero (2018) se puede decir que la gestión institucional es una serie de actos que se adoptan y se dan a cabo conscientemente con la finalidad de lograr ciertos objetivos establecidos. Medina (2023), Una gestión de aprendizaje exitosa se enfoca en distintas transformaciones pedagógicas que tienen la disposición de implantar un

currículo educativo bien diseñado, orientado a una intervención escolar eficaz. Esta gestión del aprendizaje debe tener una proyección que involucre a la comunidad educativa, teniendo presente sus necesidades específicas. La primera dimensión para considerar es la dimensión institucional, que se enfoca en examinar cómo las estructuras, políticas y cultura organizacional de una institución educativa influyen en la manera en que se enseña y se aprende.

Esta dimensión busca comprender cómo los elementos organizativos de una institución, como su estructura administrativa, normas y valores, pueden facilitar o dificultar el desarrollo de prácticas educativas efectivas. Al analizar la dimensión institucional, se busca identificar las características y dinámicas organizativas que promueven un entorno propicio para el progreso escolar de los niños y niñas de las escuelas y progreso profesional en maestros. La segunda dimensión administrativa se refiere a los aspectos organizativos, logísticos y de gestión que apoyan y facilitando el progreso de la instrucción y aprendizaje en algunas de las áreas clave de esta dimensión incluyen una administración educativa efectiva busca perfeccionar el uso de los recursos disponibles para crear las mejoras en las condiciones posibles que permitan a los estudiantes desarrollar plenamente su potencial.

En cuanto a la tercera dimensión Pedagógica se enfoca en los aspectos relacionados con la marcha en la educación y los logros académicos. Abarcando todo lo vinculado con la gestión, desarrollo y evaluación de los procesos de educación y aprendizaje, buscando optimizar los resultados educativos. La gestión y el liderazgo transformacional son fundamentales para alcanzar la excelencia educativa, pues van más allá de la mera administración al inspirar, motivar y empoderar a la comunidad educativa. Además, aborda las prioridades de los aprendices y maestros, promoviendo un entorno de aprendizaje dinámico y colaborativo. Por su parte, el liderazgo transformacional influye en los demás, motivándolos a alcanzar metas más altas y desarrollar su potencial. Ambos enfoques están interrelacionados, ya que una gestión transformacional exitosa requiere líderes inspiradores.

Para finalizar se plantea la hipótesis general es: Existe relación significativa entre Liderazgo transformacional y la gestión de aprendizaje de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024. Las hipótesis específicas son: Existe significativamente la relación del liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje entre las dimensiones (1) pedagógica, (2) institucional, (3) administrativa de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

Consideramos que el tipo de investigación fue básica o elemental, Según Arias et al. (2022), menciona que se utiliza en la Ciencia para comprender y ampliar nuestro conocimiento de un fenómeno o campo particular. También podemos pensar en ello como investigación pura o investigación fundamental. Asimismo, el enfoque que se empleo fue cuantitativo según autor Tamayo (2007), considera una comparación de teorías ya existentes partiendo de una serie de hipótesis resultantes sobre las necesidades diferenciadas pero representativas de la población o fenómeno en estudio de la necesidades aparecida de la misma, obteniendo una muestra necesaria, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa del objeto de análisis. Tomando en cuenta el la investigación no experimental como diseño Según Hernández, Fernández y Baptista estos modelos describen la relación de dos a más variables en un momento dado. Este tipo de diseño puede limitarse a establecer relaciones en las variables sin especificar causa y efecto o puede analizar ello.

Se toma como definición conceptual el liderazgo transformacional propuesto por James MacGregor Burns (1978) indicó que el liderazgo transformacional se caracteriza por transformar las expectativas, punto de vista y motivaciones de los seguidores y guiar el cambio por dentro de la organización. En cuanto al concepto operacional para la medición se da uso a un cuestionario subdimensiones, comprendidos por 22 indicadores y 24 ítems, ordenados mediante escala Likert. Para la definición conceptual de la variable gestión del aprendizaje según Medina (2023), una gestión de aprendizaje exitosa debe tener la capacidad de impulsar transformaciones educativas integrales, centradas en la implementación de un currículo de calidad y orientadas a retribuir las necesidades de toda la comunidad educativa. Para medir y evaluar la variable gestión del aprendizaje, se empleará un formulario que integra 3 dimensiones, distribuidas en 9 indicadores y 18 ítems. Los ítems se encuentran en una escala de ordenamiento, evaluada mediante la escala Likert.

La población en este estudio fue un total de 90 profesores, según López-Roldan y Fachelli (2015) siendo el conjunto completo en elementos o individuos que se desea estudiar y sobre los cuales se quiere generalizar los hallazgos siendo llamados

población o universo. El volumen del grupo de estudio se refiere a la cantidad total de miembros o unidades que componen el grupo de interés para la investigación. Se toma de muestra a 73 profesores de IIEE públicas de Pachacamac lo cual se tuvo alcance y predisposición. Hernández et al. (2014) menciona que la muestra es un sujeto primordial en la investigación, ya que permitió obtener información representativa de la población de interés de manera más práctica y eficiente.

En cuanto a la recopilación de información de las variables, analizadas se empleó la técnica de encuesta. Según Arias et al. (2022), la encuesta es un instrumento que recoge datos sobre las percepciones u opiniones de las individuos generando respuestas en forma de datos cuantitativos y cualitativos. Para la recolección de datos utilizamos un instrumento como el cuestionario, siendo un recurso común en proyectos de indagación científica. Según Arias (2020) lo define como conjunto de preguntas o afirmaciones en las que cada sujeto debe responder con una serie de posibles respuestas. Para obtener la validez refiriéndonos al grado de medir en un instrumento pretendiendo hacer la medición del contenido que se tiene que medir, el teórico Villasís-Keever et al. (2018). Es prescindible el juicio de expertos, solicitando la opinión y evaluación de varios profesionales sobre el artículo, instrumento o recurso educativo en cuestión Cabero (2013).

La confiabilidad se refiere al nivel en que la aplicación reiterada a la misma cosa o persona, produciendo resultados consistentes, según Villasís (2018). Para evaluar la consistencia interna se dio uso al alfa de Cronbach, mostrando un método que considera tanto los malos como buenos los resultados.

Se garantiza aspectos éticos, como el correcto uso de las referencias y citas según las normas APA7(2017), respetando los derechos de autor. Se solicita la autorización previa para utilizar instrumentos que permitan un diagnóstico y obtendremos el consentimiento del participante y el informe del estudio. El dato se analizó sin manipulación por parte del investigado. Estas prácticas éticas se fundamentan en principios como el beneficio para los participantes, la prevención de daños, el respeto a la autonomía individual y la justicia en la selección de acciones éticas como se indica en la Resolución del Vicerrectorado de investigación N°0470-2022-UCV,2022.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Frecuencias Descriptivas: Liderazgo transformacional y sus dimensiones

Nivel	Liderazgo transformacional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Motivación e inspiración		Influencia idealizada	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	4	5.3	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	52	68.4	8	10.5	8	10.5	14	18.4	6	7.9
Alto	20	26.3	68	89.5	68	89.5	62	81.6	70	92.1
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

En lo presentado se puede observar que la tabla 1 que la muestra encuestada percibe, de manera predominante, un nivel medio de liderazgo transformacional en la organización analizada. Específicamente, el 68.4% de los participantes reportó un nivel medio de liderazgo transformacional, mientras que el 26.3% lo percibió en un alto nivel y solo el 5.3% lo consideró en un bajo nivel. Al examinar las dimensiones que componen el liderazgo transformacional, destaca la dimensión de influencia idealizada, la cual obtuvo un mejor porcentaje de percepción en un nivel alto, alcanzando el 92.1%. Por otro lado, las dimensiones que fueron percibidas mayoritariamente en un nivel medio incluyen la estimulación intelectual (10.5%), la consideración individualizada (18.4%) y la motivación e inspiración (10.5%). Estos resultados indican que, si bien los líderes son reconocidos por su influencia idealizada, aún hay aspectos de su desempeño que pueden ser fortalecidos para mejorar la percepción general del liderazgo transformacional, cabe destacar que ninguna de las dimensiones analizadas obtuvo un nivel bajo de percepción por parte de los encuestados, lo que sugiere que los líderes de la organización mantienen un nivel aceptable de desempeño en las diferentes facetas del liderazgo transformacional.

Tabla 2*Frecuencias Descriptivas: Gestión del aprendizaje*

Nivel	Gestión del Aprendizaje		Gestión Institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo							2	2.6
Medio	6	7.9	12	15.8	8	10.5	8	10.5
Alto	70	92.1	64	84.2	68	89.5	66	86.8
Total	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0

La información presentada de acuerdo con la tabla 2, nuestra variable gestión del aprendizaje es percibida en su mayoría a un nivel alto, alcanzando un 92.1% de los encuestados. En contraste, solo el 7.9% de los participantes la percibe en un nivel medio. Al analizar las dimensiones de nuestra variable la gestión del aprendizaje, se observa que la mayoría de ellas son percibidas en un nivel alto. Destacando la dimensión administrativa, la cual obtuvo un 89.5% a este nivel. Por otro lado, la dimensión de gestión institucional es percibida en un nivel medio por el 15.8% de los participantes, representando el mayor porcentaje en este nivel. Finalmente, en cuanto al nivel bajo, la dimensión de gestión pedagógica es la única que un porcentaje, alcanzando un 2.6% de los encuestados. Podemos decir que la gestión del aprendizaje es percibida predominantemente a un nivel alto, con algunas dimensiones como la administrativa destacando en este nivel, mientras que la gestión institucional se percibe en mayor medida en un nivel medio. La gestión pedagógica es la dimensión con un porcentaje más bajo en el nivel bajo.

Análisis inferencial

Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.100	76	0.057
Gestión del aprendizaje	0.120	76	0.009

Observan esta tabla tercera, arroja p-Valor = 0.057 y 0.009 respectivamente, siendo los valores de liderazgo transformacional y gestión del aprendizaje menores que 0.05; el resultado muestra que la información no cumple con la distribución de normalidad; en consecuencia, corresponde a una prueba no paramétrica de r_s . Rescatamos en las variables y dimensiones una Sig. 0.000 < 0,05 indicando que los datos no tienen distribución normal; por lo que, para la contratación de las hipótesis de investigación corresponde la prueba de Spearman (Regla: Si la Sig. > 0,05 entonces los datos tienen distribución normal).

Prueba de hipótesis

Nivel significativo:

Tabla 4

			Gestión del aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	.763**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Observando el análisis de los resultados, la Tabla 4 en cuanto al objetivo general muestra que el valor de p es de 0.000, el cual es inferior a 0.05. Nos muestra que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y, por lo tanto, se da la aceptación a la hipótesis alternativa (H_1). Estos hallazgos estadísticos permiten concluir considerando las variables examinadas mostrando que existe una relación significativa. Además, el coeficiente de correlación (r) plasmado en una tabla mostrando 0.763 considerando a la propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014), este valor evidencia que las variables tienen una correlación positiva considerable. Esto representa que a medida que una variable incrementa la otra también se extiende a crecer de manera proporcional en una magnitud relativamente alta.

Tabla 5***Correlaciones V1 – D1***

			Dimensión pedagógica
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	.660**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Considerando la información de la tabla 5 presentada, se puede observar que el valor de p es inferior a 0.05, lo cual señala el rechazo a la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Esto significa que se da una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Además, el valor de $r = 0.660$ sugiere una correlación de estas variables positiva y de magnitud media. Esto involucra que a medida que al aumento de una variable, la otra también tiende a hacerlo, aunque no de manera proporcional. Es importante destacar que la correlación positiva media encontrada entre las variables sugiere que existe una asociación significativa entre ellas.

Tabla 6***correlación V1 y D2***

			Dimensión institucional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	.737**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

De acuerdo con el análisis, la Tabla 6 muestra p como un valor siendo inferior a 0.05, donde indica que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Estos resultados estadísticos permiten concluir que las variables examinadas tienen una significativa relación entre ambas. Además, el coeficiente de correlación (r) reportado en la tabla es de 0.737, lo que se recomienda que una positiva correlación considerable en las variables. Señalando que a medida que una variable incrementa, la otra también tiende a incrementar de manera proporcional en una magnitud relativamente alta. Obteniendo una correlación positiva considerable.

Tabla 7*Correlaciones V1 y D3*

			Dimensión administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Continuando con el análisis de los resultados, la Tabla 7 muestra que p como el valor inferior a 0.05, lo cual implica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Nos quiere decir que concluyendo las variables analizadas muestran una relación estadísticamente significativa entre ellas, el coeficiente de correlación (r) reportado en la tabla es de 0.768, obteniendo su correlación positiva considerable entre las variables. Esto muestra su significado que a medida que una variable asciende, la otra también tiende a aumentar, y viceversa, en una magnitud relativamente alta. Es importante destacar que una correlación positiva considerable.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al estudio realizado sobre el liderazgo transformacional y gestión del aprendizaje en los docentes de la institución educativa estatal de Pachacamac, se evidencia la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje. Este estudio tiene por objetivo general determinar cómo el liderazgo transformacional impacta en la gestión del aprendizaje dentro de esta institución educativa. En cuanto a ello en el resultado muestra que p es el valor de 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto indica que se rechaza y niega a la hipótesis nula (H_0) y, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. El objetivo general es determinar cómo el liderazgo transformacional impacta en la gestión del aprendizaje, desglosado en los distintos objetivos específicos que abarcan las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa.

Para entender este fenómeno, se adopta la fundamentación del liderazgo transformacional de James MacGregor Burns (1978), que describe este tipo de liderazgo como la capacidad de transformar las expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores a través de una visión y personalidad fuertes. Según Burns, este liderazgo no solo busca alcanzar objetivos organizacionales, sino también elevar la moralidad y la motivación compartida entre líderes y seguidores. La respuesta de la prueba del estudio de hipótesis dando como confirmación que si existe una significativa relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del aprendizaje en todas sus dimensiones. Se halló que los líderes transformacionales, mediante su carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada, son capaces de mejorar significativamente la gestión pedagógica, institucional y administrativa, lo cual se traduce en una mejor calidad educativa.

En primer lugar tomando en cuenta el objetivo específico uno, se analizó el impacto del liderazgo transformacionales en la gestión pedagógica. Se puede observar que el valor de p es menor a 0.05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Además, el valor de $r = 0.660$ sugiere que la correlación entre estas variables es positiva y de magnitud media. Esto implica que una variable a medida que aumenta, la otra también tiende a

hacerlo, aunque no de manera proporcional. Es importante destacar que la correlación positiva media encontrada entre las variables sugiere que existe una asociación significativa entre ellas. Podemos entender que los líderes transformacionales fomentan un entorno en el que los docentes se sienten inspirados a mejorar sus métodos de enseñanza y a innovar en el aula. El carisma de estos líderes y su capacidad para comunicar una visión clara y motivadora ayudan a los docentes a alinear sus objetivos personales con los objetivos educativos de la institución. La estimulación intelectual ofrecida por estos líderes alienta a los docentes a reflexionar críticamente sobre sus prácticas pedagógicas y a adoptar nuevas estrategias de enseñanza que puedan mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Este hallazgo es consistente con el estudio de De León (2023), quien también encontró que el liderazgo transformacional es crucial para actualizar y modificar el rol de las instituciones educativas. De León señala que el líder transformacional son capaces de crear un clima escolar que impulsa a la colaboración y el cambio de ideas entre maestros, lo cual es esencial para la innovación pedagógica. Esta coincidencia afianza la validez de nuestra solución y subraya lo importante de un liderazgo fuerte y visionario en la mejora de la calidad educativa.

Sin embargo, nuestros resultados difieren en ciertos aspectos metodológicos respecto al estudio de Quispe (2020), quien utilizó una metodología correlacionar y encontró que la gestión pedagógica y el desempeño docente, tiene una relación significativa tomando en cuenta que tiene enfoque más limitado en la gestión directiva. Esta diferencia podría atribuirse a las variaciones en el contexto educativo y las herramientas metodológicas empleadas. Mientras que Quispe se centró en el desempeño docente individual, nuestro estudio adoptó un enfoque más holístico, considerando cómo el liderazgo transformacional impacta en la gestión pedagógica a nivel institucional.

En segundo lugar, considerando el objetivo específico dos, se examinó el impacto del liderazgo transformacional en la gestión institucional. Muestra que p tiene un valor inferior a 0.05, indicando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Estos resultados estadísticos permiten concluir que se encuentra una significativa relación entre las variables examinadas. Además, la correlación del coeficiente de (r) reportado en la tabla es de 0.737, Se menciona una

positiva correlación considerable entre las variables. Esto nos muestra que a medida que una variable incrementa, la otra también tiende a elevarse de manera proporcional en una magnitud relativamente alta. Obteniendo una correlación positiva considerable. Es importante considerar que los líderes transformacionales son efectivos en crear una cultura organizacional positiva y en fomentar un sentido de pertenencia entre los docentes. A través de su carisma y visión, estos líderes son capaces de alinear las expectativas de los docentes con los objetivos y valores del centro educativo, lo cual resulta en una mayor cohesión y colaboración dentro de la escuela. La consideración individualizada de estos líderes asegura que las necesidades y aspiraciones de los docentes sean reconocidas y atendidas, aumentando la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

Zamarripa Montes (2022) destaca la importancia de este liderazgo en el desempeño de equipos de trabajo, lo que coincide con nuestros resultados sobre la gestión administrativa considerando también el compromiso organizacional. Según Zamarripa, el líder transformador es idóneos de motivar a los grupos a alcanzar altos estándares de desempeño y a trabajar juntos hacia objetivos comunes. Esta coincidencia refuerza la intención del líder transformador es esencial para crear un entorno de trabajo colaborativo y efectivo en las instituciones educativas.

No obstante, algunos estudios previos han señalado limitaciones en la aplicabilidad del liderazgo transformacional en contextos específicos. Por ejemplo, en el estudio de García y López (2019), se encontró que, en entornos educativos con recursos limitados, el impacto del liderazgo transformacional puede ser menos pronunciado debido a las restricciones materiales y financieras. Esta diferencia en los hallazgos puede deberse a las diferencias contextuales y a la variabilidad en los recursos disponibles para los líderes educativos.

En tercer lugar, de acuerdo al objetivo específico tres, se evaluó el impacto del liderazgo transformacional en la gestión administrativa. Continuando con el análisis de los resultados, considerando la Tabla 6 arroja la obtención de p como un valor inferior a 0.05, lo cual implica un rechazo a la hipótesis nula y da la aceptación a la hipótesis alternativa. Esto permite concluir mencionando las existencias de relación de las variables analizadas estadísticamente significativas entre ellas. Además, la

correlación del coeficiente de (r) reportado en la tabla es de 0.768, indicando que las variables tienen una correlación positiva considerable dando un significado que a medida que una variable crece, la otra también tiende a aumentar, y de manera viceversa, en una magnitud relativamente alta. Es importante destacar que una correlación positiva considerable.

Los líderes transformacionales son capaces de establecer sistemas administrativos eficientes y de fomentar una cultura de responsabilidad y transparencia. A través de sus miradas y habilidades en comunicación, estos líderes son capaces de implementar políticas y procedimientos que mejoran la eficiencia operativa de la institución. La consideración individualizada tiene como fin jugar un papel esencial, permitiendo a los líderes identificar y abordar las necesidades específicas de los miembros del personal administrativo, lo cual resulta en una mayor eficacia y satisfacción laboral.

Comparando estos hallazgos con investigaciones anteriores, se observa una coherencia notable con el estudio de González y Pérez (2021), quienes encontraron que el liderazgo transformacional está asociado con una mayor eficiencia administrativa y una mejor gestión de recursos en las instituciones educativas. Según González y Pérez, los líderes transformacionales son capaces de crear un entorno en el que el personal administrativo se siente valorado y motivado para mejorar continuamente sus procesos y prácticas.

Sin embargo, nuestros resultados también difieren en ciertos aspectos metodológicos respecto al estudio de Martínez (2020), quien encontró un impacto limitado el líder transformador en la gestión administrativa en instituciones con estructuras jerárquicas rígidas. Esta diferencia puede explicarse por las variaciones en los contextos organizacionales y en los estilos de liderazgo predominantes en las instituciones estudiadas. En nuestro estudio, se adoptó un enfoque más inclusivo y participativo, lo cual podría haber contribuido a los resultados positivos observados en la gestión administrativa.

Las coincidencias observadas entre nuestros resultados y estudios previos se explican por la robustez del enfoque teórico del liderazgo transformacional, que ha demostrado ser eficaz en diversos contextos educativos. Las diferencias, por otro lado, pueden estar influenciadas por factores metodológicos, como el diseño del estudio, la población muestreada y las herramientas de medición empleadas. En nuestro caso, el uso de un enfoque cuantitativo y técnico de encuesta ha permitido una evaluación detallada y específica de las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa, proporcionando una visión integral del resultado del liderazgo transformacional en la gestión del aprendizaje.

Reafirmamos lo esencial que es el liderazgo transformacional con su contribución y mejora en la gestión del aprendizaje en los centros de estudios. Estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, aunque destacan la necesidad de enfoques metodológicos variados para captar plenamente las dinámicas de liderazgo y gestión en diferentes contextos educativos. Además, se sugiere que futuros estudios consideren la influencia de variables contextuales y de recursos disponibles para entender mejor las limitaciones y oportunidades del liderazgo transformacional en distintos entornos educativos.

V. CONCLUSIONES

Referente al objetivo general, se determinó la influencia del liderazgo transformacional en la gestión y de los aprendizajes en una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024. Conforme muestra que el valor de p es de 0.000, el cual es inferior a 0.05. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula y, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Estos hallazgos estadísticos permiten concluir que se da una relación significativa entre las variables examinadas. Además, con una correlación de coeficiente (r) reportado en la tabla 1 es de 0.763.

En mención al objetivo específico 1, se determinó la influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica en una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024. Se precisó la influencia que existe teniendo como resultado que el valor de p es menor a 0.05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto significa que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Además, el valor de $r = 0.660$ sugiere que la correlación entre estas variables es positiva y de magnitud media.

En mención al objetivo específico 2, se determinó la influencia del liderazgo transformacional en la gestión institucional en una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024. Se precisó la influencia que existe teniendo como resultado del valor de p es inferior a 0.05, cual indica que se da la aceptación la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula y. Significando que existe entre las variables analizadas una relación estadísticamente significativa además, tengamos en cuenta dicho valor de $r = 0.660$ sugiere que la correlación entre estas variables es positiva y de magnitud media.

Considerando el objetivo específico 3, se llegó a concluir la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en una institución educativa estatal de Pachacamac, Lima 2024. Donde el valor el valor de p es inferior de 0.05 esto implica que se da por aceptada la hipótesis alternativa (H_1). Se rechaza la hipótesis nula (H_0). Nos lleva a concluir la existencia que las variables analizadas

muestran una relación significativa estadísticamente entre ellas. Además, el coeficiente de correlación (r) reportado en la tabla con el resultado 0.768, lo que indica que las variables son positivas de una correlación considerable.

VI. RECOMENDACIONES

Se invita a la institución a orientar a profundizar en el estudio del liderazgo transformacional y su gran impacto en la gestión del aprendizaje de los docentes, vinculados directamente con la problemática abordada. Basándonos en los resultados obtenidos.

Se invita a la institución seguir fortalecimiento del liderazgo transformacional implementado programas de capacitación continua en liderazgo transformacional para sus docentes. Estas capacitaciones deben enfocarse en desarrollar habilidades de carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada, que han demostrado ser efectivas en mejorar la Gestión del aprendizaje.

Tener en cuenta que se incluyan el fomento del liderazgo transformacional como una estrategia clave para calidad educativa y su mejora. Se recomienda que las autoridades educativas diseñen e implementen normativas que favorezcan la adopción de prácticas de liderazgo transformacional.

Se recomienda a la institución continúan explorando la relación entre el liderazgo transformacional y otros factores educativos, como la motivación de los estudiantes y el desempeño académico. Además, propones como sugerencia realizar diferentes análisis para evaluar el impacto a un plazo de larga duración del liderazgo transformacional de la educación. Implementación de estrategias pedagógicas.

Invitamos a los docentes a ser capacitados en estrategias pedagógicas que alineen sus prácticas con los principios del liderazgo transformacional. Esto incluye la creación de ambientes de aprendizaje colaborativos, individualización en la instrucción y el desarrollo del pensamiento crítico. Tomando en cuenta que es esencial establecer mecanismos de evaluación asegurando así una mejora continua en la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación universitaria*, 16(2), 49-60. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062023000200049&script=sci_arttext&tlng=pt
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación (1ra ed.). Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Armetrics (2018). Qué es Calidad Percibida. <https://www.armetrics.com/glosariodigital/calidad-percibida>
- Arroyo et al.... (2020). Gestión de aprendizaje creativo mediante la Herramienta Powtoon en estudiantes de lengua y literatura. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2581039016/html/>
- Atxurra, C., Villardón-Gallego, L., & Calvete, E. (2015). Diseño y validación de la Escala de Aplicación del Aprendizaje Cooperativo (CLAS). *Revista de Psicodidáctica*, 20(2), 339-357.
- Barrón, L. (2012). Satisfacción de los usuarios de consulta externa en una institución de seguridad social en Guadalupe. Universidad Autonoma de Nueva Leon, Mexico.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cabero, J. & Llorente, M. (2013), La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información (TIC). *EnEduweb. Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7 (2), 11-22. Disponible en <http://tecnologiaedu.us.es/tecnoedu/images/stories/jca107.pdf>
- Castillo, S. C. A., Santos, L. M. E., Torres, V. B. B., & López, M. E. (2023). Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. *Igobernanza*, 6(23), 237-263. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/295>
- David A. Kolb 1984. "Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development", publicado en En este libro, Kolb describe el proceso de aprendizaje como un ciclo que incluye cuatro etapas: experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación.
- De León, M. N. E. (2023). El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas. *MENTOR Revista de investigación educativa y deportiva*, 2(2 Especial), 1339-1356. <https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988>
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600011&script=sci_arttext
- Guillen, C. (09 de marzo de 2017). Obtenido de Hernandez-Sampieri- Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: derechos reservados © 2018 respecto a la primera edición por: mcgraw-hill interamericana editores, s.a. de c. v. <http://liderazgotransformacionalcgr.blogspot.com/>.
- Huayllani Chino, M. C. (2018). La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_3e205ca39c25ae74771156be7da2e069

- Manterola, C., Quiróz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1) 36 - 49.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU(2002). *Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa. Las Redes Educativas Rurales*.
- MINEDU. (2017). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. Lima: Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cgepat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Ministerio de Educación. (s.f.). Dirección General de Desarrollo Docente. Obtenido de <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/marco-del-buen-desempeno-docente>
- Muñoz, J. Y. A., & Molano, I. L. (2015). Evaluación del sistema virtual de gestión de aprendizaje de la Universidad de Boyacá. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (45), 84-100.
- Pareja, M. Q. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Ponce, M., y Pasco, M. (2015). *Guía de investigación* (1ra ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Quero Virla, Milton (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12 (2),248-252: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional¿ modelo para organizaciones educativas que aprenden?.
- Sánchez López, F. (2019). *Calidad Total en las organizaciones*. Elearning S.L.a
- Sousa, V., Driessnack, M., y Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 15(3).
- Suarez, G., Robles, R., Serrano, G., Serrano, H., Armijo, A. & Anchundia, R. (2019). Percepción sobre calidad de la atención en el centro de salud CAI III. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 38, 153–169. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002019000200153

- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propias.
- Villasís-Keever M, Márquez-González H, Zurita-Cruz J, Miranda-Novales G & Escamilla-Núñez A. (2018) El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex*, 65(4):414-42
- Villafuerte, C. E. V. (2023). Estrategias de enseñanza aprendizaje en línea: Un análisis comparativo de plataformas de gestión del aprendizaje. *Nexus Research Journal*, 2(1), 45-57.
- Wilber Medina Valer, et al. (2023). Gestión del aprendizaje y la calidad de servicios educativos en las instituciones educativas de nivel de primaria Cusco-Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4427/6791>
- Wokekoro, E. (2015). Neighbourhood Quality Satisfaction in Planned Areas in Port Harcourt Municipality. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(1). DOI: 10.21275/7011702
- Yadollahia, S., Kazemi, A. & Ranjbarian, B. (2018). Identifying and prioritizing the factors of service experience in banks: A BestWorst method. *Decision Science Letters*, 7(1). doi: 10.5267/j.dsl.2018.1.002
- Ying, F., Dartey, S., Ahakwa, I., Afotey, L. & Bright, D. (2021). Ascertainning the Perceived Risks and Benefits of Social Media Usage on the Behavioural Intent of Employees: Study of the Banking Sectors in Ga-West Municipality: Mediating Role of User Satisfaction. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*, 6(1). 109 -116. <http://irjaes.com/wpcontent/uploads/2021/01/IRJAES-V6N1P92Y21.pdf>.
- Zamarripa Montes, J. M., Vega Campos, M. Á., & Ortega Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200224&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Tabla de Operacionalización de variable 1

Liderazgo transformacional de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024

Variables 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
Liderazgo transformacional	James MacGregor Burns (1978), el liderazgo transformador se caracteriza por cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores y liderar el cambio dentro de una organización. Se basa en líderes carismáticos y visionarios que inspiran y movilizan a sus seguidores hacia objetivos y niveles de desempeño más elevados, a través de una relación de trabajo en equipo y un sentido compartido de propósito.	Se estableció 4 dimensiones como institucional, administrativo, pedagógico. Los cuales fueron medidos bajos sus indicadores desde nunca (1), hasta siempre (5), propuestos en una escala ordinal con tres rangos bajo, medio y alto.	D1 Esimulacion intelectual	Creatividad Intuición Innovación Autonomía Competencia Habilidades Conocimiento Eficacia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5
			D2 Consideracion individualizara	Entrenamiento Empatía Valoración única Diagnóstico de necesidades Diagnóstico de capacidades Desarrollo personal Responsabilidad	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			D3 Motivacion o inspiracion	Optimismo Espíritu de equipo Comunicación fluida Compromiso	17, 18, 19, 20	
			D4 Influencia idealizada o carisma	Respeto Confianza Seguridad Conducta ética y moral	21, 22, 23, 24	

Tabla de Operacionalización de variable 2

Gestión del aprendizaje de los docentes de una Institución Educativas Estatal de Pachacamac, Lima 2024

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
<i>Gestión del aprendizaje</i>	Medina (2023), una gestión de aprendizaje exitosa debe tener la capacidad de impulsar transformaciones educativas integrales, centradas en la implementación de un currículo de calidad y orientadas a satisfacer las necesidades de toda la comunidad educativa. Esto requiere un enfoque estratégico, recursos adecuados y un liderazgo comprometido con la mejora continua de la educación.	Se estableció 3 dimensiones como institucional, administrativo, pedagógico. Los cuales fueron medidos bajos sus indicadores desde nunca (1), hasta siempre (5), propuestos en una escala ordinal con tres rangos bajo, medio y alto.	D1 Institucional	Manual de Funciones Canales de comunicación Comisiones de trabajo	<i>1,2,3,4,5,6,</i>	Ordinal – Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5
			D2 Administrativo	Gestión de tiempo Administración de recursos Control escolar	<i>7,8,9,10,11,12</i>	
			D3 Pedagógico	Estrategias didácticas Actualización docente Enfoque de evaluación	<i>13,14,15,16</i>	

ANEXO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con honestidad marcando con un aspa en la alternativa correspondiente según su percepción.

Escala auto valorativa:

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

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estimulación intelectual					
1. El docente es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas					
2. El docente Emplea creatividad buscando el interés y la motivación en sus estudiantes					
3.El docente Toma acciones antes de que surja un problema.					
4.El docente Innova constantemente y hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
5.El docente Tiene la habilidad de hablar en público.					
6.El docente defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
7.El docente se actualiza constantemente sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
8.El docente Logra los resultados según lo planificado.					
9. El docente sabe lograr compromisos de sus trabajadores ara la mejora del trabajo.					
Dimensión 2: Consideración individualizada					
10.El docente dedica tiempo de calidad en guiar orientar, acompañar a sus estudiantes					
11.El docente se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los estudiantes.					
12.El docente considera que las necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del aprendizaje.					
13.El docente onoce las características adecuadas de los estudiantes para la formación de equipos de trabajo.					
14.El docente atiende con amabilidad y paciencia.					

15.El docente ayuda a encontrar y desarrollar las fortalezas de sus estudiantes fortalezas.					
16.El docente es responsable con las actividades programadas y actúa conforme a ellas.					
Dimensión 3: Motivación o inspiración					
17.El docente observa y juzga las cosas de forma optimista.					
18.El docente motiva y dirige a sus estudiantes al logro de los objetivos de las actividades planificadas					
19.El docente aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
20.El docente es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
Dimensión 4: Influencia idealizada o carisma					
21.El docente respeta la opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
22. El docente inspira confianza a sus estudiantes					
23. El docente muestra seguridad en las decisiones dando garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
24. El docente toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					

Nota: Adaptado de Yarleque Wong Medina (2018)

Gracias por su participación.



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: El presente cuestionario busca conocer el nivel de desarrollo de la gestión de los aprendizajes en los docentes, por lo que le sugerimos leer cada uno de los ítems y marcar la respuesta que crea más conveniente. Le recordamos que el cuestionario es anónimo y que su participación le dará la veracidad al presente estudio.

Escala de valoración de ítem:

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

ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
Gestión del aprendizaje	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Institucional					
1.El docente tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución educativa					
2.El Docente Aplica el uso correcto del reglamento interno de la Institución.					
3.El docente mantiene una comunicación abierta con todos los miembros de la comunidad educativa					
4.El docente dialogo constantemente acerca de las fortalezas y deficiencias docentes para lograr calidad de Aprendizajes.					
5.El docente comparte con sus colegas las estrategias y/o metodologías que han favorecido en sus estudiantes el desarrollo de su potencial creativo					
6.Los docentes forman equipos de trabajo se conforman acorde a las necesidades institucionales.					
Dimensión 2: Administrativo					
7. Los docentes y directivos implementan y organizan los procesos de enseñanza aprendizaje, planificación curricular mediante la calendarización del tiempo lectivo.					
8. El docente observa el cumplimiento de los horarios establecidos en la institución educativa					
9. El docente Evalúa la adquisición de recursos pedagógico pertinentes que complementen las prácticas creativas con los estudiantes.					
10. El Docente utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los estudiantes?					
11. El docente acompaña y monitorea la práctica pedagógica y las adaptaciones necesarias para garantizar su calidad y pertinencia a los procesos pedagógicos y la atención de la diversidad?					
12. El docente promueve el desarrollo docente y las prácticas de gestión pedagógica asociadas a los compromisos institucionales.					

Dimensión 3: Pedagógico					
13.El docente estimula a los estudiantes para que participen en proyectos o actividades de la comunidad escolar que favorezcan el desarrollo de su potencial creativo.					
14. El docente promueve el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso en sus estudiantes.					
15.-El docente brinda propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento, dentro del establecimiento, que sean un aporte en las prácticas creativas de los docentes					
16. El docente participa en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad en la educación.					
17. El docente Utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo con el nuevo enfoque pedagógico.					
18. El Docente planifica de forma adecuada las actividades de evaluación.					

Nota: Adaptado de Medina (2023).


Gracias por su participación.

Anexo3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo transformacional en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Gianinna Salazar Lozano
Documento de identidad	44107557
Años de experiencia en el Área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógica Particular San Silvestre
Cargo	Docente Formadora
Número de teléfono	966896776
Firma	
Fecha	22/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión del aprendizaje
Objetivo del instrumento	Medir la gestión del aprendizaje en una institución educativa privada
Nombres y apellidos del experto	Gianinna Salazar Lozano
Documento de identidad	44107557
Años de experiencia en el Área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógica Particular San Silvestre
Cargo	Docente Formadora
Número de teléfono	966896776
Firma	
Fecha	22/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo transformacional en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Marilú Gómez Quispe
Documento de identidad	10612098
Años de experiencia en el Área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E Nueva Gales - Cieneguilla
Cargo	Docente
Número de teléfono	914568004
Firma	
Fecha	18 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión del aprendizaje
Objetivo del instrumento	Medir la gestión del aprendizaje en una institución educativa privada
Nombres y apellidos del experto	Marilú Gómez Quispe
Documento de identidad	10612098
Años de experiencia en el Área	14 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E Nueva Gales - Cieneguilla
Cargo	Docente
Número de teléfono	914568004
Firma	
Fecha	18 de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Objetivo del instrumento	Medir el liderazgo transformacional en una institución educativa estatal
Nombres y apellidos del experto	Julissa Pintado Jiménez
Documento de identidad	41709385
Años de experiencia en el Área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 0037 Santa Rosa
Cargo	Docente
Número de teléfono	992437567
Firma	
Fecha	18/06/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión del aprendizaje
Objetivo del instrumento	Medir la gestión del aprendizaje en una institución educativa estatal.
Nombres y apellidos del experto	Julissa Pintado Jiménez
Documento de identidad	41709385
Años de experiencia en el Área	12 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 0037 Santa Rosa
Cargo	Docente
Número de teléfono	992437567
Firma	
Fecha	18/06/2024

ANEXO 4

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1

CUESTIONARIO kaila vales - Excel (Error de activación)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Arial 10 A A Ajustar texto General

N K S Fuente Alineación Número

AB4 : =SUMA(K4;Q4;V4;AA4)

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
	D-1					D-2					D-3					D-4										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	4	4	3	3	5	3	4	4	36	5	5	5	5	25	4	5	3	5	17	5	5	5	20	97		
2	4	4	3	4	5	4	4	5	37	5	4	5	4	22	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17	93	
3	4	3	3	4	4	3	3	4	32	5	4	4	4	22	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	91	
4	4	4	5	5	4	4	3	4	37	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	4	4	5	17	86	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	88	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	110	
7	4	4	5	4	5	4	5	3	38	5	4	4	5	4	22	4	5	4	17	5	5	4	5	19	96	
8	5	5	5	5	5	3	5	5	40	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	103	
9	5	5	5	5	5	3	4	5	41	5	5	5	5	4	24	3	5	4	5	17	5	5	5	20	102	
10	3	2	2	4	4	3	2	3	26	4	3	3	3	16	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	69	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	109	
12	4	4	4	4	5	3	4	4	36	5	5	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	95	
13	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	102	
14	4	5	4	3	3	3	4	3	33	3	4	4	3	18	2	4	4	4	14	4	4	4	4	16	81	
15	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	3	4	4	4	15	91
16	5	5	4	3	5	4	5	5	41	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	105	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	88	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	4	22	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	95	
19	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	108	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	109	

[DataSet0]

Scale: Liderazgo transformacional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	22

VARIABLE 2

CUESTIONARIO kaila vales - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Arial 10 A A Ajustar texto General

N K S Fuente Alineación Número

U4 : =SUMA(P4:T4)

	GESTION DEL APRENDIZAJE																				
	D-1						D-2					D-3									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	4	3	5	5	5	22	80
2	4	4	3	4	4	5	24	5	3	3	3	3	3	20	4	2	2	4	3	15	59
3	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	3	5	25	5	4	5	4	4	22	74
4	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	4	3	26	4	3	5	5	4	21	74
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	68
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85
7	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	4	5	4	26	5	3	3	4	5	20	70
8	5	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23	81
9	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	5	22	78
10	3	3	3	3	4	3	20	3	3	2	4	2	2	16	2	2	2	2	2	10	46
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	84
12	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	24	80
13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	85
14	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	65
15	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	5	4	4	26	4	3	4	4	4	19	67
16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	4	4	21	77
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	68
18	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	5	5	4	25	5	3	4	4	21	72	
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	84
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	84

[DataSet0]

Scale: Gestión del aprendizaje

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	17

Anexo 5 Consentimiento o asentimiento informado UCV

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Hermogenes Montesinos Aguilar con DNI N° 01543959 en mi calidad de director de la Institución Educativa 7102 "San Francisco de Asís" con R.U.C N° 20604188769 ubicada en la ciudad de Pachacamac.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señora: Kaila Karola Vales Cárdenas, Identificado(s) con DNI N° 45532365, del Programa de Maestría en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Institución Educativa 7102 San Francisco de Asís; con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 () Mencionar el nombre de la empresa.



Hermogenes Montesinos Aguilar
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 01543959

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 45532365

Anexo 7
Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

31
años

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 12 de junio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Montesinos Aguilar Hermoguenes.

Directo(a)r:

I.E. 7102 SAN FRANCISCO DE ASIS.

Nº de Carta : 0121 – 2024 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de junio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: VALES CARDENAS, KAILA KAROLA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE PACHACAMAC, LIMA, 2024."

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate



17 JUN 2024
Exp 0240

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe

