



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la  
competencia docente en educación básica regular del cono sur,  
Lima-2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Alvarez Centella, Maria Geraldine (orcid.org/0000-0003-1873-1103)

**ASESOR:**

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

**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

Esta tesis va dedicada a mi familia, amistades, colegas y especialmente a mis hijos y a mi madre, que confiaron en mí, apoyándome día a día a seguir adelante para lograr este objetivo tan importante hoy en día y ser un ejemplo de llegar siempre a la meta y no quedarse a medio camino.

## Agradecimiento

Agradezco a mis maestros de la Institución Universitaria Cesar Vallejo, quienes dejan huellas, con sus sabios consejos, por su carisma, motivación y paciencia, en especial al Dr. Juan Méndez un gran líder y a los colegas que formaron parte de este estudio. Del mismo modo al jurado calificador, muchas gracias queridos maestros.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Variables y operacionalización	30
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	36
3.7. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	53
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	63
VIII. PROPUESTAS	65
REFERENCIAS	70
ANEXOS	80

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Asociación entre el liderazgo transformacional y la competencia docente	38
Tabla 2	Asociación entre liderazgo transformacional y nivel de conocimiento	39
Tabla 3	Asociación entre liderazgo transformacional y la praxis didáctica	39
Tabla 4	Asociación entre liderazgo transformacional y la praxis evaluativa	40
Tabla 5	Asociación entre liderazgo transformacional y la actitud personal	41
Tabla 6	Asociación entre aprendizaje organizacional y la competencia docente	42
Tabla 7	Asociación entre aprendizaje organizacional y el nivel de conocimiento	42
Tabla 8	Asociación entre aprendizaje organizacional y la praxis didáctica	43
Tabla 9	Asociación entre aprendizaje organizacional y la praxis evaluativa	44
Tabla 10	Asociación entre aprendizaje organizacional y la actitud personal	45
Tabla 11	Prueba normal de Kolmogorov-Smirnov	46
Tabla 12	Regresión logística de la inconstante competencia docente en función del liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional	47
Tabla 13	Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente	47
Tabla 14	Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente	48
Tabla 15	Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente	48

Tabla 16	Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente	49
Tabla 17	Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente	49
Tabla 18	Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente	50
Tabla 19	Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente	51
Tabla 20	Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente	52
Tabla 21	Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente	52

## Índice de figuras

	Pág.
Figura1 Esquema de investigación correlacional causal .....	31

## Resumen

La presente investigación refiere al conocimiento del liderazgo transformacional cómo influye en el aprendizaje organizacional donde los docentes presentan diversas dificultades en la enseñanza hacia sus estudiantes que les permita comunicarse adecuadamente con sus pares cuyas carencias en carisma, motivación y trabajo en equipo. **Objetivo:** la investigación tiene como objetivo determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima-2022. **Metodología:** el trabajo investigativo de tipo aplicado, con diseño no experimental, transeccional correlacional causal; contó con una muestra de 100 docentes participantes, los cuales fueron evaluados con el cuestionario de liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y cuestionario de competencia docente a través de Google forms, previo consentimiento informado. **Resultados:** al obtener el valor de significancia  $p=0,000$  siendo menor a 0,05; donde rechaza la hipótesis nula y aceptando la alterna, siendo el margen de error de la información de 0.01 y con un nivel de confianza del 99%; sin embargo, el estadístico Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke evidencia que el nivel de influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente es de 35,1%. **Conclusión:** efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen significativamente en la competencia docente.

**Palabra clave:** Aprendizaje organizacional, competencia docente, liderazgo transformacional.



## Abstract

The present research refers to the knowledge of transformational leadership and how it influences organizational learning where teachers present various difficulties in teaching their students that allow them to communicate adequately with their peers whose lack of charisma, motivation and teamwork. **Objective:** the research aims to determine the influence of transformational leadership and organizational learning on teacher competence in regular basic education in the southern cone, Lima-2022. **Methodology:** the applied research work, with a non-experimental, transectional correlational causal design, had a sample of 100 participating teachers, who were evaluated with the transformational leadership questionnaire, organizational learning and teacher competence questionnaire through Google forms, with prior informed consent. **Results:** when obtaining the significance value  $p=0.000$  being less than 0.05; where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, being the margin of error of the information of 0.01 and with a confidence level of 99%; however, the Nagelkerke's Pseudo R-squared statistic shows that the level of influence of the antecedent variables on the consequent is 35.1%. **Conclusion:** indeed, transformational leadership and organizational learning have a significant influence on teaching competence.

**Keywords:** *Organizational learning, teaching competence, transformational leadership.*

## Resumo

A presente investigação refere-se ao conhecimento da liderança transformacional, uma vez que influencia a aprendizagem organizacional onde os professores apresentam várias dificuldades no ensino dos seus alunos que lhes permitem comunicar adequadamente com os seus pares cuja falta de carisma, motivação e trabalho de equipa. **Objectivo:** a investigação visa determinar a influência da liderança transformacional e da aprendizagem organizacional na competência dos professores no ensino básico regular no cone sul, Lima-2022. **Metodologia:** o trabalho de investigação aplicada, com um desenho causal não experimental e transeccional correlacional, envolveu uma amostra de 100 professores participantes, que foram avaliados com o questionário de liderança transformacional, aprendizagem organizacional e o questionário de competência dos professores através de formulários Google, com consentimento prévio informado. **Resultados:** ao obter o valor de significância  $p=0,000$  sendo inferior a 0,05; onde rejeita a hipótese nula e aceita a alternativa, sendo a margem de erro da informação de 0,01 e com um nível de confiança de 99%; contudo, a estatística Pseudo R-quadrado de Nagelkerke mostra que o nível de influência das variáveis antecedentes sobre o consequente é de 35,1%. **Conclusão:** a liderança transformacional e a aprendizagem organizacional influenciam, de facto, a competência dos professores.

**Palavra-chave:** *aprendizagem organizacional, competência pedagógica, liderança transformacional.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La sociedad del conocimiento impuso el desarrollo de ciertas competencias que los docentes debieron presentar con el fin de enfrentar las grandes transformaciones que se vivieron en las últimas décadas; de tal manera, fueron capaces de armonizar el proceso de aprendizaje, utilizando para tal fin los protocolos de creación de estrategias el cual incluyeron la ética y el humanismo en este proceso de globalización que se ha intensificado en estas dos últimas décadas; aún más en tiempos de pandemia COVID-19; en este sentido, el gran desafío para los docentes y su práctica fue evidenciar flexibilidad y creatividad para alcanzar logros eficientes y eficaces en los aprendizaje (Serrano, 2020).

Así mismo, el actual sistema educativo, tomó en cuenta la idea de que el éxito o fracaso depende directamente de la competencia docente, de tal manera, hay situaciones que no son suficientes sino se cuenta con docentes capacitados a fin de alcanzar la calidad educativa; en efecto, se debió tener en cuenta la parte del accionar en la práctica docente poniéndose en consideración tanto la formación personal, como la profesional, puesto que todo docente asume un liderazgo dentro del aula, así como dentro de la organización de la institución donde establece lazos de respeto, cooperación, responsabilidad entre las personas con quien labora (Palacios et al., 2020).

Así mismo, se observó en el presente siglo que la educación se convirtió en un gran problema, más aún, en tiempos de pandemia COVID-19, donde la tecnología fue necesaria para comunicarse, porque las escuelas cerraron, donde los estudiantes fueron los más perjudicados (Saura, 2020). De tal manera, los docentes y los estudiantes esperaban para compartir sus conocimientos, mientras las escuelas a nivel mundial tuvieron que suspenderse, la única estrategia fue utilizar la tecnología de manera práctica, colaborativa, en equipo; maestros, estudiantes y padres de familia (Marotias, 2021). Otro de los problemas que se presentaron en los últimos años fue la calidad educativa, resaltando que a muchos maestros le faltaba liderazgo en el trabajo colaborativo, así como el manejo de las TICS y la deficiencia de ejercer roles de liderazgo (Queupil & Montecinos, 2020).

A nivel mundial la UNESCO durante el año 2020; Artopoulos,(2020), informó que a inicios del año escolar 2020 habían alrededor de 1600 millones (91,3%) de estudiantes que fueron afectados por esta medida en 188 países; sin embargo, el

número de personas que recibieron educación en línea aumentó pese al cierre de las escuelas y fue el más alto de la historia incluso en los países más pobres; en consecuencia fue necesario realizar cambios profundos con la finalidad de contrarrestar los efectos de la pandemia. Así mismo, la Organización mundial de la salud declaró en emergencia sanitaria a nivel mundial, donde fueron afectados 192 países; costando la vida a más de 3 millones de personas, también afectó a 1725 millones de estudiantes y más de 100 millones de maestros y personal que trabajaban en las escuelas (Havelková & Jančařík, 2022).

En tal sentido, se tuvo como expectativa al docente como el gran líder de la educación puesto que, su rol en esta sociedad fue la búsqueda de la transformación de sus estudiantes; fue así que, el docente encontró solución novedosa, innovadora en el quehacer educativo teniendo como eje la idea del trabajo significativo pues presentó un propósito trascendental que involucró a todo aquel que estaba inmerso a la educación y sus procesos, brindando un servicio de calidad de manera participativa, siendo el director quien lideró a mejorar las estrategias de manera significativa en la enseñanza-aprendizaje en épocas remotas (A. Hernández & Silva de Jesus, 2021).

De tal manera, todo docente debió ser competente, es decir, debió estar capacitado para desempeñar su rol de forma eficiente, eficaz y satisfactoria en la transformación de sus educandos tanto en el ámbito personal como en lo social. En el artículo 2° de la Ley Nro. 28044, Ley general de Educación (2003) la normativa indica que la educación es un servicio que brinda el estado y se desarrolla en las instituciones educativas. Así mismo, fue necesario la práctica en el mundo digital donde muchas familias tanto de la ciudad y fuera de ella se vieron perjudicadas ya que no contaban con herramientas tecnológicas adecuándose a su necesidad (García-De-Paz & Bonilla, 2021).

Con la finalidad de lograr una calidad educativa fue fundamental el rol que cumplen los directores y los docentes en el Perú; pues el rol que ha asumido el director, por muchos años, ha sido el de un administrador puramente burocrático, dejando su rol principal de ser un líder transformacional pedagógico, así mismo, el equipo docente se caracterizó por desarrollar un trabajo individualizado y que sumó éxitos personales (Kochen, 2020). De igual forma, se tomó en cuenta las

transformaciones digitales que debían implementarse en las escuelas para mejorar la calidad educativa con diversas herramientas que estas proponen (Deryabin et al., 2021). De tal manera que la capacitación de los maestros debió ser de manera permanente para que no sorprendiera esta tarea tan importante como es la educación y así lograr grandes retos obteniendo mejores resultados en los desempeños de maestros y los estudiantes (Gairín Sallán et al., 2022). Se concluye así, que el liderazgo en todos los campos fue importante para lograr los objetivos, como los fracasos, no existiendo un estilo de liderazgo único, sino, que fue de acuerdo a las necesidades de la organización (Montañez Huancaya De Salinas et al., 2022).

Actualmente, el aprendizaje organizacional y la competencia docente han sido impactados por la educación virtual. En el escenario, se ha evidenciado la necesidad de analizar el liderazgo transformacional que se manifieste en la comunidad educativa, debido a que, este tipo de conducción de la organización abarca aspectos actitudinales como la moral y la motivación entre líderes y seguidores. Así mismo, se señala que los maestros de educación básica regular del cono sur, Lima-2022, presentan debilidades en cuanto a la competencia docente como liderazgo transformador (Sánchez et al., 2018). La evidencia de lo mencionado es que se observa un clima educativo poco favorable en la institución, baja inspiración que ocasionan los profesores, mínima motivación en el transcurso de la experiencia de aprendizaje, tanto como una carencia al compromiso con la comunidad educativa y de gestión que no favorecen en nada con la calidad educativa que exige este escenario a nivel mundial; es así, que la importante que las competencias docentes deben relacionarse con los conocimientos acerca del liderazgo transformacional siendo la motivación y colaboración lo de mayor trascendencia (Mokretsova et al., 2021).

Otro de los problemas que se han presentado en los últimos años es la calidad educativa, resaltando que a muchos maestros les falta liderazgo en el trabajo colaborativo, así como el manejo de las TIC y la deficiencia de ejercer roles de liderazgo (Queupil & Montecinos, 2020). De tal manera, la tecnología fue soporte del maestro y del estudiante de manera remota; por la dificultad que el maestro debió asumirlo marcando la diferencia, debiendo superar todas las

barreras de manera retadora, el cual para algunos fue muy dificultoso pero superable (Ojeda & Palacios, 2021).

En tal sentido, los aprendizajes también se relacionaron con la parte afectiva y emocional ya que la pandemia COVID-19 trajo como consecuencia muchas pérdidas humanas y muchas enfermedades, el cual se tuvieron que adaptar conjuntamente la razón con la emoción que manifestaban los seres humanos para obtener una adecuada actitud ante la enseñanza-aprendizaje (Salazar Gómez et al., 2020). La educación debió garantizarse y las escuelas debieron estar preparadas a nivel mundial para impartir el conocimiento de manera diversas maneras, a distancia y en sus casas, para así terminar el año escolar de manera satisfactoria (Shamir-Inbal & Blau, 2021). Así mismo, otro de los problemas después del cierre de las escuelas fue el gran porcentaje de docentes que superaban los 50 años de edad donde se mostraron rehaceos a la tecnología en esta época de pandemia, donde lograron superar progresivamente (Holguín-Alvarez et al., 2020).

La descripción de la problemática relacionada con la competencia docente y sus antecedentes: liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional llevan a plantear el siguiente problema general:

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente de educación básica regular del cono sur, Lima 2022?

Además, se plantean los problemas específicos siguientes:

- ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en el nivel de conocimiento de educación básica regular del cono sur, Lima 2022?
- ¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis didáctica de educación básica regular del cono sur, Lima 2022?
- ¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis evaluativa de educación básica regular del cono sur, Lima 2022?

- ¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?

De esta manera, la presente investigación brindará información oportuna a los profesores de educación básica regular del cono sur, Lima-2022 de quienes se verá el crecimiento tanto personal, como institucional y de la sociedad, siendo valiosa esta información que permitirá establecer la relación intrínseca del liderazgo transformacional con el desarrollo de una cultura del aprendizaje en comunidad, el cual se relaciona en la práctica pedagógica de manera colaborativa (Flores et al., 2021).

De igual manera, la investigación fue trascendental para el magisterio pues brindó información específica acerca del liderazgo transformacional y la relación que presenta con el aprendizaje organizacional y la competencia docente; este tipo de liderazgo predominó en instituciones en situación de emergencia como es la pandemia COVID-19, mediante nuevos saberes que impactaron en el desarrollo de la competencia de los docentes, así mismo brindó información acerca de la relación entre el liderazgo que busca la transformación en toda la comunidad educativa, puesto que, este tipo de liderazgo incide en lo subjetivo: motivaciones personales con ayuda colaborativa de todos los que están presentes en la mejora de la enseñanza-aprendizaje y la calidad educativa (Eckert, 2019). También se pudo resaltar que el liderazgo siempre ha existido desde el tiempo de nuestros antepasados el mismo que estaba dividido en fases: Liderazgo de estudiantes, de las tareas educativas y de las asociaciones (Todd, 2021).

En ese sentido, relacionar el liderazgo con el aprendizaje organizacional supone el crecimiento de la institución, ya que sus componentes han comprendido y desarrollado una cultura del aprendizaje, asimismo, el liderazgo transformacional trasciende en el desarrollo de competencias del docente; puesto que, se relacionaron con sus dimensiones (Veletić & Olsen, 2021). De tal manera lo digital se volvió imprescindible en los tiempos de pandemia COVID-19, donde todo giró a su alrededor para la mejora educativa, pues todo fue movible gracias a la tecnología creando así la práctica colectiva en los aprendizajes organizativos (Davis-Singaravelu, 2022).



Además, se tuvo en cuenta que los primeros años de carrera profesional donde el docente se moldea, de manera motivadora, mediante su actitud en el contexto tan cambiante donde estrena su vida profesional, resaltando los desafíos de manera colaborativa para mejorar la tarea educativa; la pandemia COVID-19 permitió que el maestro enfrentara la problemática de la motivación, innovación y liderazgo pedagógico donde la tecnología fue lo más resaltante (Caena, 2021).

La investigación presentó aportes al conocimiento mediante el diseño y validación de las variables y dimensiones que se presenta; los cuales permitieron considerar nuevas formas de enseñar y aprender (Bernardo et al., 2019). Así mismo, responde a un problema del conocimiento el cual tuvo como base determinar un enlace entre el liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y la competencia docente. Esta investigación se emprende en la búsqueda de mejorar la práctica del docente en comunidad, para lo cual se estableció una definición conceptual de las variables, objetos de estudio y la necesidad de establecer nuevas competencias en los docentes que les permitan favorecer aprendizajes en el marco de una ontología realista (Ñaupas et al., 2014).

De igual manera la presente investigación tuvo estructura científica que consiste en el planteamiento del problema, determinación de los objetivos, planteamiento de hipótesis, determinación del paradigma, enfoque, nivel y diseño de investigación, posteriormente se desarrolló la experimentación, las conclusiones y finalmente se llevará a cabo la propuesta para mejorar la enseñanza-aprendizaje (R. Hernández & Fernández, 2014). Así mismo, se desarrolló la medición de las variables con las pruebas de hipótesis correlacional mediante el estudio de técnicas estadísticas que permitieron la construcción de datos que permitan tener resultados de la investigación y la determinación de conclusiones. En esta investigación, el problema epistemológico se situó entre el directivo y los docentes. En otras palabras, entre el liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y la competencia docente (Bernardo et al., 2019).

En tal sentido, la variable de liderazgo transformacional se encuentra sostenida por la teoría liderazgo transformacional de Bass (Bass, 1990), teoría socio-cultural de Lev Semenovich Vygotski de 1996 (De Pablos et al., 1999), así como en la teoría del Liderazgo pedagógico de Leithword en 2009 (Vela-Quico et

al., 2020). En el caso de la variable de aprendizaje organizacional es sostenida por la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, 1987 (Bandura, 2021) y la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman en 1996 (Goleman, 1998).

En el caso de la teoría del Liderazgo transformacional según Pérez lo define como la perspicacia del cambio de los participantes de la organización y el líder, está referida al cumplimiento de los objetivos comunes institucionales entre miembros y el líder, quienes tienen metas en común para lograr en corto o largo tiempo (Álvarez et al., 2012). El líder transformacional presentó ciertas calificaciones que intervienen en sus metas y fue fácil de imitar de parte de parte de sus colaboradores. Las relaciones entre los supervisores y empleados fueron diferentes en cada contexto, existiendo dos formas para persuadir y que hicieran lo que se les dice mediante poder legítimo o poder coercitivo, lo ideal fue realizar una transacción con los trabajadores (Bass, 1990). Asimismo, el liderazgo transformacional presentó enfoque social, motivación intrínseca, buen énfasis de trabajo, el líder influyó en el trabajo desarrollado de forma individual, en el aspecto de relaciones de intercambio se da condiciones de desempeño atractivo. El estilo de liderazgo transformacional se mantiene unido con cierta escasez de las personas y especialmente con las que se encuentran en desarrollo personal, su autoestima y autorrealización (Pérez-Ortega et al., 2017).

La Teoría histórico-cultural de Lev Semenovich Vygotski de 1996 es la teoría que conduce al ser humano hacia la apropiación de la cultura de su tiempo y entorno. El individuo desarrolla la construcción de esquema mediante la interacción social. Entre las concepciones de la teoría se precisa que la persona tiene su propia cultura en su determinado tiempo, se construyen significados individuales y grupales, la educación ocurre dentro de una comunidad de aprendizaje y el planteamiento de objetivos el cual se llevara a cabo para obtener logros significativos de la institución compartidas por el líder transformacional (Guerra García, 2020).

Así mismo, los principios de la teoría histórico-cultural fueron la referida a las orientaciones que la dirección imprime en las relaciones, se desarrollaron actividades planificadas, donde el personal fue el protagonista y el líder fue el orientador. Un segundo principio fue el Andamiaje Educativo donde la persona

busca dominar aquello que puede captar de forma paulatina, los trabajadores lograron desarrollar sus actividades de forma responsable y cuando se es capaz se retira el andamiaje desarrollado por el líder, esta situación fortalece la autonomía y confianza. Un tercer principio fue la enseñanza recíproca, al principio el jefe y líder modela las actividades y luego las personas toman el rol del experto produciéndose así la conducción social del aprendizaje al lado de expertos. Esta teoría defiende dos tesis: la Tesis Maduracionista y la Tesis Asociacionista, para efectos de la investigación que presentó la segunda tesis, la cual consideró que la persona es como una tabla rasa, pero luego logra aprendizaje a través de las impresiones del mundo exterior, pudiendo ser ese mundo exterior, el entorno de trabajo. Finalmente, la teoría histórico-cultural sostienen el uso de la Zona de Desarrollo Real ZDR referida a las funciones que se puede hacer por sí mismo sin ayuda de nadie; la Zona de Desarrollo Próximo ZDProx contienen las demostraciones mentales superiores: Ideas, comunicación, atención, lo cuales surgen durante la vida social interindividual y estas funciones son interiorizadas después por el sujeto y la Zona de Desarrollo Potencial ZDPot sobre las funciones que están el proceso de maduración de las personas (Guerra García, 2020).

En cuanto a las teorías del liderazgo pedagógico sostenida por Leithword en el 2009, está referida a la acción de movilizar, de influenciar a otras personas hacia el logro de los objetivos trazados y metas compartidas por la empresa. La variable de aprendizaje organizacional fue sostenida por la teoría del aprendizaje social, teoría de clima organizacional. Por consiguiente, la teoría de aprendizaje social sostenida por Albert Bandura, 1987 nos dice que es la imitación de comportamientos y emociones tras la exposición de un modelo, permite tener como resultados comportamientos afectados por procesos cognitivos. Nos dice que la conducta de las personas se adquiere por: a) Experiencia directa referida al aprendizaje se da debido a las condiciones afirmativas y negativas que ocasionan; en un primer lugar, proporcionan información y luego una función motivadora. b). Aprendizaje por medio de modelos a través de la observación que permita obtener información. Bandura precisa que el aprendizaje social en cuatro procesos, es decir, atención, retención, producción y motivación (Cherem & Opolz, 2018).

Asimismo, la variable de Aprendizaje Social se fundamenta en la teoría de clima organizacional sostenida por Likert en 1968 (Vargas, 2021) sostiene que es la teoría referida al comportamiento asumido por los subordinados quienes tienen una percepción del clima de la institución organizacional, el autor sostiene que el ambiente organizacional que es realizado para caracterizar la parte psicológica de una organización. De igual manera, la variable de competencia docente es sostenida por el enfoque de competencias de Sergio Tobón, quien refiere que las competencias en la educación le corresponden una mejor estrategia, los términos de la definición de competencias como procesos el cual tienen inicio y final, luego lo complejo el cual fue referida a lo multidimensional y la evolución, el desempeño el cual se refirió a la realización de actividades; la idoneidad que implica a realizar las actividades con eficacia, eficiencia y efectividad; contextos; las competencias dependen de las situaciones problemáticas del entorno; la responsabilidad en las competencias, la forma de actuar fue muy importante, resaltó la ética, donde se tuvo en cuenta luego las consecuencias del accionar (Marin & Tobón, 2013).

Tobón precisó competencias genéricas que fueron comunes a ramas profesionales comunes como la salud, ingeniería y educación y competencias específicas que fueron propias a cada profesión y dieron identidad al profesional. Asimismo, precisó algunas características importantes que se debieron tener en consideración como las características de sus características como son: Verbo de desempeño, objeto de conocimiento, finalidad y condición de calidad. Fue interesante mencionar la palabra armonía que debe existir en la institución en que se labora, de manera íntegra en todos los aspectos y contextos, donde el docente es ejemplo con un enfoque humanístico tanto en lo individual como persona y como educador con buena actitud y personalidad. Debe existir lo ético y lo moral siempre. Con respecto a la parte pedagógica el arte que sostiene lo teórico, tecnológico y axiológico lo hace más comprensible la práctica escolar, siendo la educación un conjunto de características de la persona humana es así que siempre estar involucrado a la acción educativa (Rojas et al., 2020).

La investigación presentada fue de tipo aplicada guiada para obtener aprendizajes con la intención de resolver situaciones que tengan relación con el liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y la competencia docente.

De esta manera, el enfoque cuantitativo comienza desde el planteamiento del problema, donde se originan objetivos e hipótesis de investigación, averiguando la literatura de tal forma se crea un marco sobre la base y una perspectiva teórica. Luego, se hará uso de una validez estadística para formular conclusiones mediante el método hipotético deductivo para buscar el acercamiento entre las variables objetos de estudio en la investigación presentada. El diseño de estudio es una manera cómo lograr almacenar conocimientos como respuesta al planteamiento del problema (R. Hernández & Fernández, 2014).

El modelo de estudio utilizado fue no empírico su finalidad es conceptualizar las variables y estudiar su percance. Lo que se hace es observar el fenómeno del liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y medir su relación con la competencia docente. En este trabajo de investigación, el método de obtención de información es mediante una entrevista, el cual permitirá medir las dimensiones y el establecimiento de relaciones entre las variables de la investigación (Bernardo et al., 2019).

Las respuestas a estas interrogantes permiten precisar el objetivo central de la presente investigación que sería la siguiente:

Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima-2022.

- Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima- 2022.
- Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis didáctica en educación básica regular del cono sur, Lima -2022.
- Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima -2022.

- Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima- 2022.

La problemática planteada lleva a generar la siguiente hipótesis general:

El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Por otra parte, se han establecido las siguientes hipótesis específicas:

- El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima -2022.
- El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis didáctica de educación básica regular del cono sur, Lima -2022.
- El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima -2022.
- El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima -2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La presente investigación presenta el marco teórico donde se tuvo en cuenta una minuciosa búsqueda bibliográfica, así mismo, encontró diferentes bases de datos relacionados con las variables de estudio, encontrando antecedentes nacionales e internacionales como se muestran a continuación. La investigación presenta los siguientes antecedentes nacionales:

Parraguez Mauro,( 2019) el propósito de la investigación fue plantear nuevas estrategias acerca de los teóricos que relacionen a lo que es el liderazgo transformacional con el fin de ver mejoras en cuanto a la organización de la institución educativa del nivel de secundaria del norte del Perú en un distrito cercano. El artículo científico presenta tipo cuantitativo, mediante la metodología descriptiva explicativa. La población tomada fue maestros de tres instituciones compuestas por 72 docentes y la muestra fue de 61 maestros. Con respecto a los resultados que se encontró, fue de suma importancia ya que admitió calificar los puntos de la cultura organizacional que practica la institución del nivel secundaria de la provincia de Chiclayo, cuyo distrito es Santa Rosa. Esta investigación concluye que el liderazgo transformacional es una gran oportunidad para lograr que las personas se conviertan en grandes seguidores con ganas de obtener grandes sueños, involucrados a la institución, organización, con carisma, motivados a lograr todos los objetivos trazados en equipo. Esto será motivo para que con el ejemplo muchos se animen a ser seguidores y grandes colaboradores. También hubo un planteamiento muy bueno de estrategias teóricas que sirvan de guía a los líderes transformacionales y conjuntamente con la organización con la finalidad de obtener grandes resultados mejorando así poco a poco. También, se presentó nuevas estrategias de manera que ayudarán en las orientaciones del liderazgo transformador y de esta manera la cultura organizacional se mejore.

Zevallos-Guillén (2019) el objetivo del trabajo de investigación fue el de verificar la estrecha vinculación de la variable liderazgo transformacional en cuanto a la organización en equipo y la competencia de los maestros en cinco instituciones educativas del Perú durante el año 2018. El tipo de enfoque que se aplicó fue el cuantitativo, su diseño es no experimental del tipo descriptivo correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario, MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). La muestra estuvo compuesta por 149 profesores activos de varias



escuelas privadas de Lima. Se obtuvo como respuesta de la investigación de las variables dadas un promedio de 45,80 (+ 17,38). En conclusión, la investigación realizada llega a la conclusión que si hay una estrecha vinculación entre los términos estudiados de las cinco instituciones educativas de Lima.

Portillo, (2019) en su trabajo de investigación fue encontrar la vinculación que existe entre las variables innovación y aprendizaje organizacional, entre las escuelas del distrito de Puno. El enfoque utilizado fue cuantitativo, diseño fue no experimental de nivel correlacional, y se tomó en cuenta como instrumento el cuestionario. En el caso de la población, esta estuvo conformada por la totalidad de maestros de las Instituciones educativas de Puno que asciende a 2306, y se obtuvo como a 288 maestros. En ese sentido, se verificó una correlación significativa de 0.643 entre la innovación y el aprendizaje organizacional, y una Z aproximada de 14.19 entre ambas variables. Así, se verifica el trabajo de acuerdo a 3 modelos de innovación educativa: el modelo de investigación, desarrollo y difusión (IDD); el modelo de innovación colectiva; y el modelo innovación individual en el aula. El coeficiente de correlación entre el modelo de innovación y aplicación del aprendizaje organizacional fue 0.559, por reconocer tanta importancia y porque comprender y aplicar el currículo nacional, sobre las condiciones, métodos, tanto como sugerencias del Minedu y su adecuada practica en la escuela donde resaltan los aprendizajes de los estudiantes de manera organizada y de manera superable por los maestros. Al término de la investigación se llegó a la siguiente conclusión: los cambios de manera grupal o equipo son los pocos practicados trayendo lento crecimiento en los aprendizajes organizacionales. Entonces, se concluye que los cambios de manera grupal o equipo fueron los pocos practicados pues se obtuvo el coeficiente de 0.409 y se observó una gran problemática que debe superarse con la unión de fuerzas en equipo y superar poco a poco las falencias en conjunto y colegiado en la escuela del distrito de Puno.

Portillo (2019), el objetivo de la investigación fue encontrar la relación que hay entre dicho tipo de liderazgo transformacional, practicado por el director y la gestión educativa en la institución primaria, de la ciudad de llave, Puno. El enfoque fue cuantitativo, el diseño no experimental, transversal y a su vez correlacional. En este caso, la población estuvo conformada por 118 maestros de 04 instituciones

educativas. En tal sentido, se verificó una correlación significativa entre las dimensiones de las variables. En el caso de la variable motivación, esta arrojó un resultado de  $r = 0,492$ ; mientras que la estimulación intelectual logró un resultado de  $r = 0,72$ . Ahora en el caso de la variable de la influencia idealizada tomo un aprecio  $r = 0,59$ ; y la consideración individualizada tomo como resultado  $r = 0,62$  y la actuación del director logró también un resultado de  $r = 0,534$ . El estudio concluye como respuesta una relación significativa con las variables, según se obtuvo en la prueba estadística,  $r = 0,681$ .

A nivel internacional se presenta lo siguiente:

Rais et al., (2022) estudiaron la creatividad de los docentes con el fortalecimiento del liderazgo transformacional, el trabajo en equipo y su compromiso para las mejoras, su objetivo fue fomentar nuevas estrategias que mejoren la creatividad de los docentes, como de los directivos en el trabajo en equipo, liderazgo y compromiso en sus labores. Fue una investigación correlacional, diseño cuantitativo, se aplicó el análisis estadístico correlacional y análisis SITOREM, la población fue de 163 maestros, el muestreo fue aleatorio proporcional, en la prueba de hipótesis la ecuación de regresión. El resultado encontrado del liderazgo transformacional enfatiza las dimensiones con los valores éticos de tal manera que mejore la calidad educativa, la relación entre las variables trabajo en equipo y compromiso laboral fueron significativas y positivas en base a la creatividad docente, siendo el valor de significancia:  $0,543=0,295$  el cual equivale al 29,50% el cual corresponde a creatividad docente, liderazgo transformacional, trabajo en equipo y lo restante el 70,50% corresponden a otras variables. Concluye con la participación del maestro de manera activa, con la finalidad de mejorar la calidad educativa; donde existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la creatividad y entre trabajo en equipo, como también compromiso laboral, liderazgo.

Tian et al. (2022) estudiaron la importancia que tiene el liderazgo transformacional relacionado con el agotamiento del docente, así mismo, como mediador de los desempeños y el aspecto socioemocional, el objetivo de la investigación fue explorar lo que influye en el liderazgo transformacional del director en el cansancio laboral de los maestros. Método que se utilizó fue cuantitativo, fue

del muestreo por conglomerados con una muestra de 990 docentes y se utilizó un modelo de ecuación estructural para analizar el efecto entre el liderazgo transformacional y el agotamiento del maestro. Los resultados arrojan un efecto predictivo negativo significativo entre las dos variables, según la estadística descriptiva se muestra como resultado que el liderazgo transformacional se relacionó positivamente entre el estudiante y el maestro ( $r = 0,556$ ,  $p < 0,01$ ). La competencia socioemocional ( $r = 0,519$ ,  $p < 0,01$ ) y correlacionó negativamente al agotamiento laboral ( $r = 0,424$ ,  $p < 0,01$ ). Concluye que al liderazgo transformacional es de gran impacto frente a estado socioemocional de los maestros y frente el agotamiento laboral, valorando de esta manera su importancia en la escuela.

Mansor et al. (2021) relacionan su investigación al liderazgo transformacional de docentes como influencia en su compromiso con apoyo de los directivos, su objetivo busca investigar cómo influye el liderazgo transformacional y la confianza de los docentes en los directores en su compromiso laboral. La metodología empleada fue cuantitativa mediante una encuesta, cuya muestra fue de 297 maestros, empleándose estadísticas descriptivas. La revisión de la literatura señaló que el liderazgo transformacional tiene un estímulo positivo frente a la variable confianza de los docentes, así mismo sugirieron a nivel general TL ( $M = 4,077$ ;  $SD = 0,533$ ), TT ( $M = 4,070$ ;  $SD = 0,521$ ) y WC ( $M = 4,188$ ;  $SD = 0,413$ ). Otro hallazgo fue que TL fue muy significativo de TT ( $B = 0,867$ ;  $SE = 0,026$ ,  $P < 0,05$ ) y WC ( $B = 0,361$ ;  $SE = 0,083$ ,  $p < 0,05$ ), con aproximado al 29% de la varianza en WC explicado por TL ( $R^2 = 0,290$ ). Se concluye como una nueva perspectiva para comprender esta relación entre variables, teniendo así un gran impacto.

Palacios et al., (2020) estudiaron la dimensión afectiva que se relaciona con el liderazgo pedagógico del maestro, su objetivo fue, identificar la importancia del docente frente a una serie de características para la mejora de la calidad educativa siendo el maestro líder en todo momento, así mismo alcanzaron sus metas mediante la investigación descriptiva, metodología cuantitativa, donde utilizó un cuestionario validado y la con fiabilidad necesaria para la investigación. El instrumento utilizado fue un cuestionario sobre liderazgo en la escuela, se ha tenido en cuenta documentos con relevancia y juicio de expertos y se ha comprobado con el alfa de cronbach. La muestra no probabilística formada por 1116 personas entre maestros, estudiantes y padres de familia. Resultados destacan las dimensiones

de afectividad del liderazgo pedagógico siendo la más relevante, luego la dimensión participativa y formativa; en estos casos fue significativa, la fiabilidad del cuestionario con la prueba de Crombach alcanzo el valor de 977, el cual establece la más alta fiabilidad. Se concluye la importancia de las dimensiones: afectividad del docente en la práctica y su relación con el liderazgo pedagógico en la mejora de la calidad educativa, donde el maestro motive a sus estudiantes y demás participantes de la comunidad educativa de manera colaborativa, presentándose méritos de parte de los maestros hacia sus estudiantes por los logros alcanzados.

Fadillah et al., (2020) su objetivo fue medir a influencia del liderazgo transformacional y en la capacidad de innovación de los profesores en las escuelas islámicas de Yakarta durante la pandemia de COVID-19, el método utilizado fue cuantitativo. Los datos se recogieron mediante cuestionarios electrónicos en línea a todos los profesores de las escuelas de Yakarta (Indonesia). El instrumento que se ha utilizado para medir liderazgo transformacional fue adaptado de Bass & Avolio (Bass, 1990). El aprendizaje organizativo se mide con el instrumento cuestionario está diseñado de forma cerrada excepto las preguntas/afirmaciones relativas a la identidad. Los cuestionarios se distribuyeron electrónicamente mediante la técnica de muestreo aleatorio simple. Los resultados del cuestionario fueron devueltos y válidos en total 100 muestras. resultados de este estudio son: el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo sobre capacidad de innovación de los profesores, tanto directamente como a través de la mediación en el aprendizaje organizativo. Mientras que el liderazgo transaccional tiene un efecto positivo y significativo sobre la capacidad innovadora de los docentes.

Pérez-Ortega et al., (2017), la investigación tuvo como objetivo verificar lo imprescindible que es ser líder transformacional y la influencia de este en la comunidad educativa. Este estudio es del tipo cuantitativo, racional y positivista. Además, utilizaron el instrumento del cuestionario que fue aplicado a la población que estaba conformada por 627 empleados. Así, en este muestreo participaron 200 docentes. Finalmente se realizó un análisis de clúster o de conglomerado. Los resultados evidencian una relación entre dos equipos, equivalentes: el 71% opinan positivamente con los comportamientos planteados por el instrumento frente a un 29%. Por lo tanto, este resultado se considera satisfactorio pues se obtuvo lo

esperado como neutro. En tal sentido, la investigación concluye que la gerencia universitaria necesita, para sus cambios y avances, proyectarse para un gran cambio con valores, disciplinas, comportamientos que sean favorables para cada colaborador y que se integre a un liderazgo transformacional que van a favorecer a los colaboradores, a fin de obtener óptimos resultados en el campo universitario.

Rodríguez, et al (2017) elaboraron un artículo científico cuyo objetivo fue identificar y relacionar el estilo de liderazgo transformacional y el clima institucional del ambiente en que vive la comunidad educativa. En tal sentido, la investigación fue de tipo explorativa y el enfoque aplicado es del tipo cuantitativo y se ha empleado la encuesta, cuyo instrumento fue cuestionario, aplicado a 38 líderes. Los resultados que arrojan dichas muestras se relacionan a la influencia idealizada y la motivación con un clima adecuado para los estudiantes. Las variables que relaciona al liderazgo transformacional indican el 23,0% de la varianza en el clima en mejoras a los estudiantes. A su vez el clima explica el 31,1% las mejoras de las titulaciones medidas por los años según la acreditación por la institución según el país. En conclusión, se encuentra evidencias en relación al liderazgo transformacional en relación del liderazgo transformacional, el clima a favor de la comunidad educativa para mejorar en los diversos aspectos como son los aprendizajes y el bien común.

Imran et al., (2016) el objetivo fue fomentar algo novedoso que influya en el aprendizaje organizacional a través del liderazgo transformacional con efecto indirecto de la capacidad del desarrollo del conocimiento. Así como también, la relación interactiva en cultura intensiva del conocimiento. Se realizaron diferentes análisis estadísticos para verificar los efectos directos, indirectos e interactivos en 204 respuestas válidas. Entonces, la conclusión a la que se arriba es que las variables de liderazgo transformacional se relacionan significativamente con el aprendizaje organizacional y la capacidad del proceso de gestión del conocimiento y media, en parte, la unión entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional. Además, se plantea que la cultura intensiva en conocimiento ha fortalecido la unión entre el liderazgo transformacional y la capacidad del proceso de gestión del conocimiento. Este es nuevo y conceptual globalizado, único. Después de examinar la importancia del aprendizaje organizacional en el contexto de la capacidad innovadora, la ventaja competitiva, la creatividad y el desempeño

organizacional, la gerencia tiene que dar pautas para formar nuevos líderes transformacionales, mejorando así la cultura de aprendizajes con nuevos procesos del conocimiento mejorando así el ambiente de enseñanza en las instituciones.

Los supuestos ontológicos en esta investigación explicita la unión entre el sujeto y objeto en búsqueda del conocimiento humano. La realidad es un mundo cambiante para construir el conocimiento científico (Ramírez, 2009). En los tiempos actuales de cambio es necesario la incorporación de definiciones con respecto a liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y práctica docente al ser aspectos que influyen en la calidad educativa. La finalidad es mejorar las competencias docentes y su liderazgo con miras a mejorar la calidad educativa. Los supuestos epistemológicos están relacionados con la doctrina del saber que permite crear un marco de referencia sobre la forma como se aborda el conocimiento (Nieto, 2018). La finalidad de la investigación es comprender liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y la competencia docente, a través de analizar la relación de las variables.

La investigación presentada aporta al conocimiento mediante el diseño y validación de las variables y dimensiones que se presenta; los cuales permiten considerar nuevas formas de enseñar y aprender. La variable de aprendizaje organizacional es sostenida por la teoría del aprendizaje social, teoría de clima organizacional. Por consiguiente, la teoría de aprendizaje social sostenida por Albert Bandura, nos dice que es la imitación de comportamientos y emociones tras la exposición de un modelo, permite tener como resultados comportamientos afectados por procesos cognitivos (Bandura, 2021). Nos dice que la conducta de las personas se adquiere por: experiencia directa referida al aprendizaje se da debido a las condiciones afirmativas y negativas que ocasionan; en un primer lugar, proporcionan información y luego una función motivadora. Aprendizaje por medio de modelos a través de la observación que permita obtener información. Bandura precisa que el aprendizaje social en cuatro procesos, es decir, atención, retención, producción y motivación (Cherem & Opolz, 2018).

Asimismo, la variable de Aprendizaje Social se fundamenta en la teoría de clima organizacional sostenida por Likert en 1968. Nos dice que es la teoría referida al comportamiento asumido por los subordinados quienes tienen una percepción

del clima de la institución organizacional, el autor sostiene que el ambiente organizacional es realizado para caracterizar la parte psicológica de una organización. El ambiente organizacional es la sensación y valoración de los colaboradores, relacionados con los diferentes aspectos, entre las personas y el ambiente físico, y estos a su vez pueden afectar las uniones, influyendo en las actitudes de la conducta de los subordinados. (Pensado et al., 2018).

La variable de competencia docente es sostenida por el enfoque de competencias de Marin & Tobón, (2013) quienes refirieron que a las competencias en la educación le corresponden una mejor estrategia; al respecto existen diversas posiciones para su definición: (a) como procesos, tienen un inicio y un final identificable, (b) como complejos, referida a lo multidimensional y a la evolución, como desempeño, referida a la realización de actividades, (c) como idoneidad, implica realizar las actividades con eficacia, eficiencia y efectividad, (d) como contextos, que dependen de las situaciones problemáticas del entorno y (e) como responsabilidad, implica la forma de actuar es muy importante, ya que se debe actuar con ética, para tener en cuenta luego las consecuencias del accionar.

Tobón precisa competencias genéricas que son comunes a ramas profesional comunes como salud, ingeniería y educación y competencias específicas que son propias a cada profesión y dan identidad al profesional. Asimismo, precisa algunas características importantes que se debe tener en consideración como las características de sus características como son: Verbo de desempeño, objeto de conocimiento, finalidad y condición de calidad. Es interesante mencionar la palabra armonía que debe existir en la institución en que se labora, de manera íntegra en todos los aspectos y contextos, donde el docente es ejemplo con un enfoque humanístico tanto en lo individual como persona y como educador que es, con buena actitud y personalidad. Debe existir lo ético y lo moral siempre. Con respecto a la parte pedagógica el arte que sostiene lo teórico, tecnológico y axiológico lo hace más comprensible la práctica escolar, siendo la educación un conjunto de características de la persona humana es así que siempre estar involucrado a la acción educativa (Rojas et al., 2020).

Epistemológicamente la investigación aporta al conocimiento centrándose en contribuir mediante el diseño y validación de modelos de Liderazgo

transformacional, aprendizaje organizacional y práctica docente que aporten para bien de mejorar el trabajo organizacional en las instituciones educativas. Esta investigación responde a una epistemología objetiva al considerar la existencia de la realidad conocida de manera objetiva. Asimismo, la investigación se basa en el realismo al considerar la realidad de los contextos educativos como un aspecto independiente del observador, la realidad está ahí y es igual para todos.

Así mismo, con respecto a los supuestos axiológicos de la investigación están relacionados con valores intelectuales usados durante el proceso de la misma, como la verdad, coherencia, simplicidad entre otros. Estas normas y valores se usaron durante proceso de investigación desarrollada (Padrón, 2007). En ese sentido, la investigación presentada tuvo en cuenta la ética basada en el uso de valores intelectuales en la búsqueda de la información desde fuentes confiables, cumpliendo con requisitos como exactitud, oportunidad, pertenencia, actualización, integridad, orden, alcance y forma. Asimismo, contó con probidad académica como atributo del investigador asociada a la ética, honradez, responsabilidad, integridad, transparencia, equidad en la entrega de los diversos informes de investigación como parte del desarrollo académico. Se hizo uso de la ética al considerar a los seres humanos como fuentes de información mediante la sistematización de la información y se tendrá en cuenta aspectos éticos dentro del desarrollo al recaudar datos como el consentimiento informado y confidencialidad. Finalmente, definirán conceptos y conclusiones utilizando juicios de valor de forma inteligente, razonada y realista. Los supuestos metodológicos de la investigación presentada consideran: el paradigma positivista cuyo objetivo es comprobar una hipótesis por medios estadísticos (Ricoy, 2006). Finalmente, la investigación presentada busca la producción de conocimiento mediante la construcción de un enfoque metodológico.

La investigación que se presenta responde a un problema del conocimiento y tiene como base determinar un enlace entre el Liderazgo Transformacional, Aprendizaje Organizacional y la práctica del docente. Esta investigación se emprende en la búsqueda de mejorar práctica del docente en comunidad, para lo cual se establece una definición conceptual de las variables, objetos de estudio y la necesidad de establecer nuevas competencias en los docentes que les permitan favorecer aprendizajes en el marco de una ontología realista.



La presente investigación tiene una estructura científica que consiste en el planteamiento del problema, determinación de los objetivos, planteamiento de hipótesis, determinación del paradigma, enfoque, nivel y diseño de investigación, posteriormente se desarrollará la experimentación y las conclusiones (R. Hernández & Fernández, 2014).

Así se desarrollará la medición de las variables con las pruebas de hipótesis correlacional mediante el estudio de técnicas estadísticas que permitirán la construcción de datos que permitan tener resultados de la investigación y la determinación de conclusiones. En esta investigación, el problema epistemológico se sitúa entre el directivo y los docentes. En otras palabras, entre el liderazgo transformacional, aprendizaje organizacional y la competencia docente.

En tal sentido, la variable de liderazgo transformacional se encuentra sostenida por la teoría liderazgo transformacional de Bass, teoría histórico-cultural de Lev Semenovich Vygotski de 1996, así como en la teoría del Liderazgo pedagógico de Leithword en 2009. En el caso de la variable de aprendizaje organizacional es sostenida por la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura, 1987 y la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman en 1996. Por último, la variable, práctica docente es sostenida por el enfoque de competencias de Sergio Tobón, 2013 (Marin & Tobón, 2013).

En el caso de la teoría del Liderazgo Transformacional Pérez (2006) lo define como la perspicacia del cambio de los participantes de la organización y el líder, está referida al cumplimiento de los objetivos comunes institucionales entre miembros y el líder, quienes tienen metas en común para lograr en corto o largo tiempo. El líder transformacional tiene ciertas calificaciones que intervienen en sus metas y es fácil de imitar de parte de sus colaboradores. Las relaciones entre los supervisores y empleados son diferentes en cada contexto., existen dos formas para persuadir y que hagan lo que se les dice mediante poder legítimo o poder coercitivo, lo ideal es realizar una transacción con los trabajadores (Bass, 1990).

Asimismo, el liderazgo transformacional tiene enfoque social, motivación intrínseca, tienen un buen énfasis de trabajo, el líder influye en el trabajo desarrollado de forma individual, en el aspecto de relaciones de intercambio se da

condiciones de desempeño atractivo. El estilo de liderazgo transformacional se mantiene unido con cierta escasez de las personas y especialmente con las que se encuentran en desarrollo personal, su autoestima y autorrealización (Pérez-Ortega et al., 2017).

Liderazgo lo definen, Faria y Carmen (2010) sostienen que el liderazgo se relaciona con cualidades de personas para persuadir de esta manera en el grupo laboral de tal manera se pueda lograr las metas proyectadas y con competencia en relación a lo que se dice y lo que se hace, con idoneidad para la solución de problemáticas, otros. De tal manera, se forma líderes con ciertas habilidades que ayuden a las personas en su desarrollo, primero personal y luego a nivel de sociedad que vive de manera cambiante.

Según Ginebra (1995), las competencias que dan lugar al liderazgo en las personas se centran en el logro de las metas organizacionales. Como tal, el liderazgo viene a ser una serie de habilidades que guían y motivan a las personas a involucrarse cada vez más con el cumplimiento de las metas establecidas. Por eso, en una empresa, el agente fundamental para lograr las metas de la organización es el responsable de la institución.

El liderazgo ha sido definido por innumerables investigadores como un proceso que es capaz de influir, de una persona a otra, conocidos como seguidores. Esencialmente, los líderes y su capacidad de influencia se definen a partir de sus características, de cómo los demás perciben el tema y cómo lo atribuyen a sus cualidades, además de la implicación de otras intervenciones del contexto en el mismo proceso; del mismo modo, el liderazgo debe ser algo primordial en todo ser pensante, ya que es de suma importancia que se tome en cuenta, en vista que promueve valores y su definición es predominante sobretodo en la escuela, es así que el liderazgo transformacional es sostenido por Bass y Avolio (2006) como la capacidad de influir en los colaboradores hacia la búsqueda de alcanzar algo más allá de lo que ellos mismos o sus líderes esperaban inicialmente. Según Bryman (1996), el liderazgo transformacional se encuentra en los nuevos enfoques del liderazgo, con connotaciones hacia la participación y la flexibilidad organizacional. Abandonar las teorías sobre el superhombre y sus fuentes de influencia se preocupa más por dar sentido a la misión. De esta manera, la visión, la cultura y el

compromiso se convierten en sus aspectos teóricos más esenciales. Bass argumenta que el liderazgo transformacional va más allá del liderazgo transaccional (Bass, 1990).

Leithwood (1994) considera que ante los desafíos que las escuelas se perciben a sí mismas y a las personas a las que se enfrentarán en el futuro, el liderazgo 'pedagógico' se ha agotado y sigue siendo insuficiente, con una imagen 'transformadora' sería más adecuada: "esto teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción del liderazgo efectivo en el contexto de la reestructuración escolar", dice. (p. 37) (Salazar, 2006). El liderazgo transformacional es el proceso de comportamientos en que las personas y seguidores comparten saberes hacia algo mejorable en lo moral y ético siendo lo ideal en estos tiempos, más aún en pandemia. Por ésta razón se debe cultivar valores y sobretodo el trabajo en equipo (Vermeulen et al., 2022).

Además, cuenta con las siguientes dimensiones: la influencia idealizada es la actitud de un líder que sirven de modelo para su seguidor. Ven en el líder un comportamiento extraordinario, mucha perseverancia y determinación, cualidades que se van asumiendo. Los líderes influyentes idealizan la toma de riesgos y son conscientes de sus acciones, siempre listos de manera asertiva; porque tienen altos estándares de ética y conducta moral e integra. El factor de influencia idealizado involucra a un líder que es admirado, respetado y confiado por su equipo. Es así que los integrantes se definen tanto a sí mismas que tienden a imitar a sus líderes, enfocándose en comportamientos específicos que impulsan el cambio. Transmite confianza y seguridad por su carisma, del mismo, la motivación inspiradora es la capacidad de conocer e integrarse al equipo ya que se caracteriza por ser sociable con carácter de flexible muy caracterizados por el logro y comunica de manera clara y sencilla la función que cada uno de ellos debe de cumplir tanto como la visión guiada de la empresa. De manera optimista llegará en el futuro, logrando tener más interés en lograr sus metas, según Bass y Avolio 2006 (Bracho & Garcia, 2013).

La estimulación intelectual es la práctica de ideas novedosas e imaginativas que se presentan, para que los integrantes de equipo se encuentren en buenas situaciones y resuelvan problemas organizacionales. Si hay deficiencias, el líder se enfoca en

sus ideas no en la persona o las críticas, sino en dar libertad para corregir. Permite que otros encuentren estrategias de resolución de problemas y desarrollen su propia capacidad intelectual, para promover el pensamiento, para generar soluciones a los problemas presentados. La consideración individualizada es una característica de un líder que se enfoca en detectar los problemas individuales de sus miembros de equipo para se pueda observar las mejorías y crecer mientras él actúa como un compañero o representante de apoyo. Es así que permite dar un nuevo aprendizaje en un entorno de apoyo, para que los líderes practiquen sus habilidades de escucha y sean capaces de analizar y reconocer las características individuales de cada miembro del equipo. Hay participación permanente de todo el equipo siendo esta de manera individualizada. Un líder con habilidades y cualidades como estas establecerá lecciones que permitan a los seguidores progresar. En el proceso de desarrollo de tareas, acompañamiento para ver si necesitan orientación o apoyo, este acompañante no es reconocido por los trabajadores con el fin de sancionar (Bracho & Garcia, 2013).

La variable de aprendizaje organizacional es el estudio continuo, que reproduce el desempeño de la organización inventando situaciones para que el aprendizaje llegue a todos los participantes (Watkins, 1993 y Marsick 1996)

. Las dimensiones del Aprendizaje organizacional son: cultura de aprendizaje es una cultura propicia para el intercambio procedimental y la utilización de conocimientos previos, generando procesos de aprendizaje. (López, et al. 2012). Claridad estratégica es la comprensión que tiene la organización de su misión y visión y de cómo el trabajo de cualquier persona contribuye al éxito de los proyectos de la organización, donde se observa diferentes caminos para lograr la meta. (López, et al.2012). La contribución grupal es una forma de trabajar siendo el aprendizaje colectivo, lo observamos en la forma de trabajar de los grupos. Es durante la formación de grupos o parejas de trabajo que el conocimiento es difundido y distribuido por el empleador, por lo que refleja demasiado conocimiento sobre la organización. Berson, et al. (2006).

Competencia docente es el desarrollo que transforma su competencia profesional, su inclinación individual con compromiso hacia la sociedad con el fin

de encontrar la relación significativa entre lo que afecta a la formación de los estudiantes y la participación en la gestión educativa. Según Robalino (2005).

Las dimensiones de la competencia docente son: el nivel de conocimiento es el proceso que involucra el saber hacer, el saber docente y todo lo que implica, en el conocimiento profundo de la materia a impartir, pues en su clase debe impartir a su vez la teoría más importante del momento (Ruiz Gonzales). La práctica didáctica; es una ciencia y un arte. La didáctica es la teoría de la práctica docente. Extrae sus 37 fundamentos de la filosofía, la biología, la psicología, la historia; su experiencia científica. Teóricamente, el libro de texto se concibe como: Ciencia y Tecnología (ciencia de la educación) hacia la práctica para estandarizar, optimizar, orientar, dirigir. Praxis evaluativa esto es para comprobar cuánto o qué han aprendido los alumnos, incluidas las estrategias que utiliza el profesor, el entorno de aprendizaje, pero lo interesante es el diseño de evaluación que utiliza el 'profesor'. De tal manera, se considera juicio a la capacidad de comprender una situación, el cual se necesite la información de manera confidencial y un marco de referencia del cual esa información deriva un significado, es decir, técnicas y herramientas de recolección de información, así como tipos y formas de participación en la evaluación (Vera y Guerrero, 2006).

En este sentido, permite que la evaluación en toda acción según la experiencia de aprendizaje, debe participar de manera oportuna y así verificar para asegurar que las actividades propuestas y las instalaciones utilizadas al respecto en mejoras cumplan con las metas trazadas hacia los estudiantes según los objetivos planteados, para que los resultados sean de manera óptima y totalmente satisfactoria (Allal, L; Cardinet, J. 1989).

Actitudes personales esta es una revolución en la concepción tradicional de la calidad. Esta revolución en la percepción de la calidad es ante todo una nueva forma de pensar la calidad. También incluye los esfuerzos individuales de todos. Según esta visión, en la nueva era actual, se cree que para llegar demostrar ser un gran profesional debe ser practicar con el ejemplo en todo momento, especialmente para una profesión tan importante como la docencia. (Moller y Touborg, citado por Garza, 2005).

### **III. METODOLOGÍA**

### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** la investigación se enmarcó dentro del tipo aplicada en el sentido que transmite alternativas de la solución de problemas prácticos en un determinado momento, así como lugar y también identificar la teoría que lo acompaña (Ñaupas et al., 2014).

Del mismo modo es una investigación cuantitativa porque brinda conocimientos que son medibles y al mismo tiempo revisar modelos comportamentales se precisaron los aspectos teóricos y científicos, según las teorías relacionadas al tema, planteando las hipótesis, comprobando estadísticamente, llegando a las conclusiones (R. Hernández & Fernández, 2014).

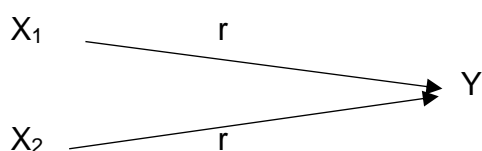
La presente investigación está en relación al método hipotético deductivo sostienen que este método introduce hipótesis de investigación, que deben compararse para llegar a una conclusión de investigación (R. Hernández & Fernández, 2014)

### 3.1.2. El diseño de investigación

En la presente investigación fue de diseño no experimental ya que no responde a manipulación de las variables, así mismo es transversal correlacional causal ya que describe la relación que existe entre los conceptos de dichas variables (Ñaupas et al., 2014).

De tal manera que, para utilizar la parte estadística de verificación de las hipótesis, se preparó el siguiente esquema:

*Figura 1: Esquema de investigación correlacional causal*



Las variables se desprenden:

X<sub>1</sub>= Variable independiente 1, liderazgo transformacional

$X_2$  = Variable independiente 2, aprendizaje organizacional

$X_3$  = Variable dependiente, competencia docente

r = Relación causal

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo, el cual consiste en la recopilación de información que requiere lógica matemática para expresar los resultados, se utilizan principalmente para recopilar datos sobre personalidades, comportamientos y actitudes, el conocimiento está enmarcado en el positivismo y métodos estadísticos deductivos predefinidos y estructurados (R. Hernández & Fernández, 2014).

### 3.2. Variables y operacionalización

La variable es una propiedad, cantidad o conducta que se puede transformar, ser analizados y luego ser medidos (Arias, 2016).

La operacionalización es un proceso el cual está representada por los indicadores de cada dimensión (Ñaupas et al., 2014).

#### A. Variable independiente1: Liderazgo transformacional

**Definición conceptual:** define a la variable en función al comportamiento del ser, que influye e inspira a los seguidores un trabajo colaborativo, dentro de un equipo institucional. De tal manera, debe estar bien motivado, creativo e innovador para conseguir objetivos trascendentales y metas a corto o largo plazo. Así mismo muestra a sus seguidores la tarea con la que lograrán las metas establecidas (Bass, 1990).

**Definición operacional:** la variable Liderazgo transformacional que se organiza en las dimensiones siguientes: la influencia idealizada es una prueba donde los líderes son reconocidos como tal por sus seguidores y utilizando estrategias logran sus metas satisfactoriamente cada uno los participantes. Los líderes son descritos por su personalidad y conducta. Motivación inspiradora es la manera como los líderes influyen en los colaboradores para lograr los objetivos trazados, comprometiéndoles cada vez más en cumplir tareas programadas de manera interesante. Estimulación intelectual es la capacidad de los líderes para crear,



innovar y aplicar soluciones de situaciones problemáticas, de manera innovadora involucrándose a todos en equipo de manera positiva. Consideración individualizada es la acción específica que ejercen los líderes hacia su entorno, valorando y reconociendo el trabajo realizado por los trabajadores, el optimismo transmitido hacia una visión común, así mismo es empático y escucha activo.

**Indicadores:** son características de las dimensiones de una variable estudiada, el cual permitirán ser medibles ya sean cuantitativas o cualitativas (Useche et al., 2019).

Transmite confianza, modelo idealizado, expresa optimismo, comprensión personal, propone nuevos enfoques, generan nuevas ideas, Crear clima de apoyo y oportunidades de aprendizaje.

**Escala de medición:** es aquella característica que ayuda a valorar a la variable en orden de jerarquía (Arias, 2016). Es de escala ordinal.

## **B. Variable independiente 2: Aprendizaje organizacional**

**Definición conceptual:** la variable de aprendizaje organizacional es el estudio continuo, que reproduce el desempeño de la organización inventando situaciones para que el aprendizaje llegue a todos los participantes según Watkins, y Marsick.

**Definición operacional:** El aprendizaje organizacional desde el punto de vista operacional se considera como el puntaje obtenido del cuestionario de aprendizaje organizacional y en cada una de sus dimensiones: cultura de aprendizaje es el trabajo de la organización por cambiar una cultura de cambios, reforzamiento y experiencia. Claridad estratégica es el conjunto de trabajos en equipo para obtener y compartir más conocimientos de manera clara. Contribución grupal es el aprendizaje que demuestra la participación en equipo, cada uno con sus propias cualidades, obteniendo grandes logros.

**Indicadores:** cultura favorable al proceso de cambio, uso de anteriores aprendizajes para aprender otros nuevos, claridad de la organización sobre misión y visión; involucramiento estratégico, aprendizaje colectivo y trabajo en equipo.

**Escala de medición:** es ordinal.

### **C. Variable dependiente: Competencia docente**

**Definición conceptual:** es el proceso de movilización de sus competencias profesionales, inclinaciones personales y responsabilidad social para: esclarecer la relación significativa entre los factores que inciden en la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa (Robalino,2005).

#### **Definición operacional**

Sobre la actividad de las variables Soto (2015) se presenta como la estrategia utilizada para medir la variable capacidad docente que se ejerce en una actividad química con los siguientes aspectos: las dimensiones de la competencia docente son las siguientes: nivel de conocimiento es el proceso el cual se involucra, en el saber hacer, en conocer a enseñanza y todo lo que ello implica; en conocer en profundidad la materia que va a enseñar. Praxis didáctica es una ciencia y un arte. La didáctica es la teoría de la práctica docente. Extrae sus 37 fundamentos de la filosofía, la biología, la psicología, la historia; su experiencia científica. Teóricamente, el libro de texto se concibe como: Ciencia - Ingeniería - Tecnología (ciencia de la educación) hacia la práctica para estandarizar, optimizar, orientar, dirigir. Praxis evaluativa esto es para comprobar cuánto o qué han aprendido los estudiantes, incluyendo las estrategias que utiliza el docente, el ambiente de aprendizaje, pero lo importante es el diseño de la evaluación que utiliza el docente; En este sentido, se considera juicio a la comprensión de una situación, de un fenómeno de proceso, que requiere información confiable y un marco de referencia del cual esa información deriva significado, es decir, un modelo. así como los tipos y formas de participación en las evaluaciones (Vera y Guerrero,2006).

**Indicadores:** Dominio al tema, profundidad del conocimiento, Habilidades didácticas, estrategias didácticas, Técnicas y procedimientos, instrumentos de evaluación, responsabilidad, buen trato y acción moral.

**Escala de medición:** Es de escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.1. La población**

Es un grupo amplio, universal o pequeño que cuenta con algunas diferencias o similitudes que servirán para los resultados finales de un trabajo de investigación. A su vez, está ligada por un problema y objetivos (Arias, 2016). Siendo en este trabajo de investigación de 100 docentes.

**El criterio de inclusión** se consideró a docentes de ambos sexos, las edades oscilan entre 20 años a más de 60 años, el tiempo de servicio fue de 1 año a más de 26 años de servicio, contratados y nombrado del cono sur de Lima.

**En criterios de exclusión** no se tomó en cuenta a los docentes de otros departamentos, cesantes.

### **3.3.2. Muestra**

Es una parte representativa de un determinado conjunto elegido para una investigación (Arias, 2016). La muestra fue de 100 docentes.

### **3.3.3 Muestreo**

Es el procedimiento donde se desconoce las probabilidades de cada participante que está presente en la muestra (Arias, 2016). Es aleatorio simple, método no probabilístico.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Es el ente que nos ayudara con la información en la investigación, quienes van a ser investigados (R. Hernández & Fernández, 2014). La unidad de análisis corresponde en esta investigación a los docentes de educación básica regular del cono sur.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica es un requisito de condiciones que forman parte del proceso de toda investigación desde que inicio hasta el final, al mismo tiempo desde el problema hasta la verificación de las hipótesis según las teorías vigentes (Ñaupas et al., 2014)

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta. La encuesta es una técnica de gran ayuda en una investigación ya que proporciona datos importantes de una determinada muestra (Arias, 2016).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. El cuestionario es una manera de realizar una encuesta mediante un documento el cual responderá una serie de cuestionamientos a los encuestados (Arias, 2016).

Carrasco (2013), determinó que la investigación científica es un proceso sistemático de indagación e indagación de una nueva sabiduría acerca de los hechos y fenómenos de un contexto social, que sólo es posible mediante la aplicación de una herramienta de investigación o un intermediario. Estas herramientas permiten recuperar datos que luego se procesan para convertirlos en datos veraces, generales y perspicaces.

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional Nombre del instrumento: Encuesta de liderazgo transformacional.

Autor: Adaptado por María Geraldine Álvarez Centella de Bass y Avolio

Año: 2021

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Evaluar el liderazgo transformacional a través de sus dimensiones carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individual.

Población: 100 docentes del nivel secundario.

Número de ítems: 17

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 10 minutos

Normas de aplicación: El personal encuestado llegará a consignar en cada pregunta la respuesta que indique que sea de su interés personal, en la aplicación del estudio en investigación.

Escala de medición: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1), Nunca (0).

Ficha técnica del cuestionario de aprendizaje organizacional Nombre del instrumento: Encuesta de aprendizaje organizacional.

Autor: Adaptado por María Geraldine Álvarez Centella de Watkins y Marsick. Año: 2022

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo conocer los niveles del aprendizaje organizacional a través de las dimensiones cultura de aprendizaje, calidad estratégica, contribución grupal.

Población: 100 docentes del nivel secundaria.

Número de ítems: 15

Norma de aplicación: El personal encuestado llegara a consignar en cada pregunta la respuesta que indique que sea de su interés personal, en la aplicación del estudio en investigación.

Escala de medición: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1), Nunca (0).

Ficha Técnica del cuestionario de competencia docente: Nombre del instrumento: Encuesta de competencia docente

Autor: Adoptado por María Geraldine Álvarez Centella de Tobon (2013)

Año: 2021

Tipo de instrumento: Encuesta

Objetivo: Evaluar la competencia docente, a través de las otras variables.

Número de Ítems: 24

Aplicación directa:

Tiempo de Administración: 10 minutos

Norma de aplicación: El personal encuestado, llegara a consignar en cada pregunta la respuesta que indique de su interés personal, en la aplicación del estudio en investigación.

Escala de medición: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Casi nunca (1), Nunca (0).

Niveles y rangos: El instituto tecnológico de Sonora (2012), propone el ejercicio de las practicas adecuadas, en una ética profesional, a través de la prevalencia de la actuación y acciones en desenvolvimiento, siendo: alta prevalencia, mediana prevalencia y baja prevalencia, distribuidos en los siguientes rangos.

### **3.5 Procedimientos**

La encuesta se ejecutó a una población conformada por 120 docentes de colegios públicos de educación básica regular del cono sur, Lima-2022, tomando en cuenta cuestionarios se recolectarán encuestas para analizarlas y de acuerdo a los resultados que arroja estadísticamente, en esa forma de interpretar los resultados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En esta investigación se procesaron los datos del cuestionario enviado al docente, toda la información obtenida será analizada y procesada para el análisis de datos, se utilizarán computadoras y programas estadísticos como el software SPSS. Donde se interpretarán los principales resultados del estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación beneficiará a las personas en general porque sus aportes son muy necesarios para mejorar la calidad de vida, así podremos formar personas valiosas, con una formación autónoma y cada vez más creativa. La investigación es original, no hay apropiación. Se requirió permiso de las autoridades de las instituciones educativas de básica regular pertenecientes al cono sur, Lima-2022 para realizar las encuestas, el cual será de manera anónima y total mente confidencial. De tal manera no se encontraron cambios en los productos terminados. Citado adecuadamente con el anonimato de los docentes.

#### **IV. RESULTADOS**

## Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Asociación entre el liderazgo transformacional y la competencia docente.*

			Competencia docente			Total
			Baja	Media	Alta	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Liderazgo transformacional	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	2	19	5	26
		% dentro de Liderazgo transformacional	7,7%	73,1%	19,2%	100,0%
	Alto	Recuento	0	29	42	71
		% dentro de Liderazgo transformacional	0,0%	40,8%	59,2%	100,0%
Total		Recuento	4	49	47	100
		%	4,0%	49,0%	47,0%	100,0%

De la información recabada en la tabla 1, se asume que, de los 100 participantes, el 49%(49) muestra una competencia docente media, 47%(47) la competencia docente alta y 4%(4) una competencia docente baja. De los 71 participantes que muestran un liderazgo transformacional alto: 59,2%(42) se asocian con una alta competencia docente y 40,8%(29) con una competencia docente media. Además, de los 26 colaboradores que muestran un liderazgo transformacional medio: 73,1%(19) están asociados con un nivel medio de competencia docente; 19,2%(5) correlacionan con un alto nivel de competencia docente y 7,7%(2) se asocian con un bajo nivel de competencia docente. Finalmente, de los 3 participantes que evidenciaron un bajo nivel de liderazgo transformacional: 66,7%(2) se asoció con un bajo nivel de competencia docente y el 33,3%(1) se asoció con un bajo nivel de competencia docente.



**Tabla 2***Asociación entre liderazgo transformacional y nivel de conocimiento.*

		Nivel de conocimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Liderazgo transformacional	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	4	17	5	26
		% dentro de Liderazgo transformacional	15,4%	65,4%	19,2%	100,0%
	Alto	Recuento	1	29	41	71
		% dentro de Liderazgo transformacional	1,4%	40,8%	57,7%	100,0%
Total	Recuento	7	47	46	100	
	%	7,0%	47,0%	46,0%	100,0%	

De la información que se observa en la tabla 2 se asume que, de los 100 participantes, el 47%(47) muestra un nivel de conocimiento medio, el 46%(46) el nivel de conocimiento alto y el 7%(7) un nivel de conocimiento bajo. De los 71 participantes muestran un liderazgo transformacional alto: 57,7%(41) se asocian con el alto nivel de conocimiento, el 40,8%(29) con un nivel de conocimiento medio y el 1,4%(1) con un nivel de conocimiento bajo. Además, de los 26 participantes que muestran un liderazgo transformacional medio: 65,4%(17) están asociados a un nivel medio del nivel de conocimiento; 19,2%(5) correlacionan con un nivel alto del nivel de conocimiento y el 15,4%(4) se asocian con un nivel bajo del nivel de conocimiento. Finalmente, de 3 participantes que evidenciaron un bajo nivel de liderazgo transformacional: 66,7%(2) se asoció con un bajo nivel de conocimiento y el 33,3%(1) se asoció con un bajo nivel de conocimiento.

**Tabla 3***Asociación entre liderazgo transformacional y la praxis didáctica.*

		Praxis didáctica			Total	
		Baja	Media	Alta		
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de Liderazgo transformacional	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	2	14	10	26
		% dentro de Liderazgo transformacional	7,7%	53,8%	38,5%	100,0%
	Alto	Recuento	0	5	66	71
		% dentro de Liderazgo transformacional	0,0%	7,0%	93,0%	100,0%
Total	Recuento	3	21	76	100	
	%	3,0%	21,0%	76,0%	100,0%	

De la información recabada en la tabla 3, se asume que, de los 100 participantes, el 76% (76) muestra una praxis didáctica alta, 21% (21) la praxis didáctica media y el 3% (3) una praxis didáctica baja. De los 71 participantes que muestran un liderazgo transformacional alto: el 93% (66) se asocian con la alta competencia y el 7% (5) con una praxis didáctica media. Además, de los 26 participantes, que muestran un nivel medio de liderazgo transformacional medio: el 53,8% (14) están asociados a un nivel medio de praxis didáctica; 38,5% (10) correlacionan con un alto nivel de praxis didáctica y el 7,7% (2) se asocian con el nivel bajo de praxis didáctica. Finalmente, de los 3 participantes que evidenciaron un bajo nivel de liderazgo transformacional: 66,7% (2) se asoció con un nivel medio de praxis didáctica.

**Tabla 4**

*Asociación entre el liderazgo transformacional y la praxis evaluativa.*

			Praxis evaluativa			Total
			Baja	Media	Alta	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de Liderazgo transformacional	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	5	16	5	26
		% dentro de Liderazgo transformacional	19,2%	61,5%	19,2%	100,0%
	Alto	Recuento	2	29	40	71
		% dentro de Liderazgo transformacional	2,8%	40,8%	56,3%	100,0%
Total	Recuento	8	47	45	100	
	%	8,0%	47,0%	45,0%	100,0%	

De la información recabada de la tabla 4, se asume que, de los 100 participantes, el 47% (47) muestra una praxis evaluativa media, 45% (45) la praxis evaluativa alta y 8% (8) una praxis evaluativa baja. De los 71 participantes que muestran un liderazgo transformacional alto: 56,3% (40) se asocian con la praxis evaluativa alta, 40,8% (29) con una praxis evaluativa media y 2,8% (2) con una praxis evaluativa baja. Además, de los 26 participantes que muestran un liderazgo transformacional medio: 61,5% (16) están asociados con un nivel medio de praxis evaluativa, 19,2% (5) correlacionan con un nivel alto de praxis evaluativa y 19,2% (5) se asocian con un nivel bajo de praxis evaluativa. Finalmente, de los 3 participantes se evidenciaron un bajo nivel de liderazgo transformacional: 66,7% (2) se asoció con un

nivel medio de praxis evaluativa y 33,3% (1) se asoció con un bajo nivel de praxis evaluativa.

**Tabla 5**

*Asociación entre el liderazgo transformacional y la actitud personal.*

		Actitud personal			Total	
		Baja	Media	Alta		
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Liderazgo transformacional	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	12	13	1	26
		% dentro de Liderazgo transformacional	46,2%	50,0%	3,8%	100,0%
	Alto	Recuento	7	48	16	71
		% dentro de Liderazgo transformacional	9,9%	67,6%	22,5%	100,0%
Total		21	62	17	100	
	%	21,0%	62,0%	17,0%	100,0%	

De la información recabada en la tabla 5, se asume que, de los 100 participantes, el 62% (62) muestra una actitud personal media, 21% (21) actitud personal baja y 17% (17) actitud personal alta. De los 71 participantes que muestran un liderazgo transformacional alto: 67,6% (48) se asocian con un nivel medio de actitud personal, 22,5% (16) se asocian con una alta actitud personal y 9,9% (7) con una actitud personal baja. Además, de los 26 participantes que muestran un aprendizaje organizacional medio: 50% (13) están asociados con un nivel medio de actitud personal, 46,2% (12) con un nivel bajo de actitud personal y 3,8% (1) se asocian con un nivel alto en actitud personal. Finalmente, de los 3 participantes, que evidenciaron un nivel bajo de liderazgo transformacional: 66,7% (2) se asoció con un nivel bajo de actitud personal y el 33,3% (1) se asoció con un nivel medio de actitud personal.

**Tabla 6***Asociación entre el aprendizaje organizacional y la competencia docente.*

		Competencia docente			Total	
		Baja	Media	Alta		
Aprendizaje organizacional	Bajo	Recuento	4	14	4	22
		% dentro de Aprendizaje organizacional	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
	Medio	Recuento	0	27	26	53
		% dentro de Aprendizaje organizacional	0,0%	50,9%	49,1%	100,0%
	Alto	Recuento	0	8	17	25
		% dentro de Aprendizaje organizacional	0,0%	32,0%	68,0%	100,0%
Total	Recuento	4	49	47	100	
	%	4,0%	49,0%	47,0%	100,0%	

**Tabla 7***Asociación entre el aprendizaje organizacional y el nivel de conocimiento.*

		Nivel de conocimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Aprendizaje organizacional	Bajo	Recuento	5	13	4	22
		% dentro de Aprendizaje organizacional	22,7%	59,1%	18,2%	100,0%
	Medio	Recuento	1	27	25	53
		% dentro de Aprendizaje organizacional	1,9%	50,9%	47,2%	100,0%
	Alto	Recuento	1	7	17	25
		% dentro de Aprendizaje organizacional	4,0%	28,0%	68,0%	100,0%
Total	Recuento	7	47	46	100	
	%	7,0%	47,0%	46,0%	100,0%	

De la información recabada en la tabla 7, se asume que, de los 100 participantes, el 47% (47) muestra un nivel de conocimiento medio, 46% (46) el nivel de conocimiento alto y 7% (7) un nivel de conocimiento bajo. De los 25 participantes que muestran un aprendizaje organizacional alto: 68% (17) se asocian con un alto nivel de conocimiento; 28% (7) correlacionan con un nivel de conocimiento medio y 4% (1) se asocian con un nivel de conocimiento bajo. Además, de los 53 participantes: 50,9% (27) muestran un nivel de conocimiento medio, 47,2% (25) están asociados a un nivel de conocimiento alto y 1,9% (1) se asocian a un bajo nivel de conocimiento. Finalmente, de los 22 participantes que evidenciaron un nivel de conocimiento bajo: 59,1% (13) se asoció a un nivel de conocimiento medio;

22,7% (5) se asoció a un nivel de conocimiento bajo y 18,2% (4) se asoció con un alto nivel de conocimiento.

**Tabla 8**

*Asociación entre el aprendizaje organizacional y la praxis didáctica.*

			Praxis didáctica			Total
			Baja	Media	Alta	
Aprendizaje organizacional	Bajo	Recuento	3	10	9	22
		% dentro de Aprendizaje organizacional	13,6%	45,5%	40,9%	100,0%
	Medio	Recuento	0	9	44	53
		% dentro de Aprendizaje organizacional	0,0%	17,0%	83,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	2	23	25
		% dentro de Aprendizaje organizacional	0,0%	8,0%	92,0%	100,0%
Total	Recuento	3	21	76	100	
	%	3,0%	21,0%	76,0%	100,0%	

De la información en la tabla 8, se asume que, de los 100 participantes, el 76% (76) muestra una praxis didáctica alta, 21% (21) una praxis didáctica media y 3% (3) un nivel bajo de la praxis didáctica. De los 25 participantes que muestran un aprendizaje organizacional alto: 92% (23) se asocian con una alta praxis didáctica y el 8% (2) con un nivel medio de praxis didáctica. Además, de los 53 colaboradores que muestran un aprendizaje organizacional medio: 83% (44) están asociados con un nivel alto de praxis didáctica y 17% (9) se asocian con un nivel medio de praxis didáctica. Finalmente, de los 22 participantes que evidenciaron un bajo nivel del aprendizaje organizacional: 45,5 % (10) se asoció con un nivel medio de praxis didáctica; 40,9 % (9) se asoció un nivel alto de praxis didáctica y 13,6% (3) se asoció con un bajo nivel de praxis didáctica.

**Tabla 9***Asociación entre el aprendizaje organizacional y la praxis evaluativa.*

			Praxis evaluativa			Total
			Baja	Media	Alta	
Aprendizaje organizacional	Bajo	Recuento	5	11	6	22
		% dentro de Aprendizaje organizacional	22,7%	50,0%	27,3%	100,0%
	Medio	Recuento	3	28	22	53
		% dentro de Aprendizaje organizacional	5,7%	52,8%	41,5%	100,0%
	Alto	Recuento	0	8	17	25
		% dentro de Aprendizaje organizacional	0,0%	32,0%	68,0%	100,0%
Total	Recuento	8	47	45	100	
	%	8,0%	47,0%	45,0%	100,0%	

De la información recabada en la tabla 9, se asume que, de los 100 participantes, el 47% (47) muestra una praxis evaluativa media, 45% (45) la praxis evaluativa alta y el 8% (8) muestra la praxis evaluativa baja. De los 25 participantes que muestran un aprendizaje organizacional alto: 68% (17) muestran una praxis evaluativa alta y 32% (8) se asocian con una praxis evaluativa media. Además, de los 53 participantes que muestran un aprendizaje organizacional medio: 52,8% (28) se asocian con una praxis evaluativa media; 41,55% (22) se asocian con una praxis evaluativa alta y 5,7% (3) se asocia con una praxis evaluativa alta. Finalmente, de los 22 participantes que evidenciaron un nivel bajo en aprendizaje organizacional: 50% (11) se asoció con un nivel medio de praxis evaluativa; 27,3% (6) se asoció con un nivel alto de praxis evaluativa y el 22,7% (5) se asoció con un nivel bajo de praxis evaluativa.

**Tabla 10***Asociación entre el aprendizaje organizacional y la actitud personal.*

		Actitud personal			Total	
		Baja	Media	Alta		
Aprendizaje organizacional	Bajo	Recuento	12	8	2	22
		% dentro de Aprendizaje organizacional	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%
	Medio	Recuento	6	38	9	53
		% dentro de Aprendizaje organizacional	11,3%	71,7%	17,0%	100,0%
	Alto	Recuento	3	16	6	25
		% dentro de Aprendizaje organizacional	12,0%	64,0%	24,0%	100,0%
Total	Recuento	21	62	17	100	
	%	21,0%	62,0%	17,0%	100,0%	

De la información recabada en la tabla 10, se asume que, de los 100 participantes, el 62% (62) muestra una actitud personal media, 21% (21) la actitud personal baja y el 17% (17) una alta actitud personal. De los 25 participantes muestran un aprendizaje organizacional alto: 64% (16) se asocian con la media actitud personal; el 24% (6) con una actitud personal alta y 12% (3) con una actitud personal baja. Además, de los 53 participantes que muestran un aprendizaje organizacional medio: 71,7% (38) se asocian con un nivel medio de actitud personal, 17% (9) con una actitud personal alta y el 11,3% (6) con una actitud personal baja. Finalmente, de los 22 participantes que evidenciaron un bajo nivel de aprendizaje organizacional: 54,5% (12) se asoció con una actitud personal baja, 36,4% (8) se asoció con un nivel medio de actitud personal y el 9,1% (2) se asoció con un alto nivel de actitud personal.

#### 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 11***Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,138	100	,000
Aprendizaje organizacional	,066	100	,200*
Competencia docente	,080	100	,111
Nivel de conocimiento	,107	100	,007
Praxis didáctica	,188	100	,000
Praxis evaluativa	,100	100	,015
Actitud personal	,191	100	,000

$H_0$ : Las variables y sus dimensiones se distribuyen normalmente

$H_a$ : Las variables y sus dimensiones NO se distribuyen normalmente

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si Sig. =  $p \geq \alpha$ , No se rechaza la hipótesis nula

Si Sig. =  $p < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula

De los datos relacionados con el estadístico Kolmogorov-Smirnov se colige que la distribución muestral no es normal, a un nivel de confianza de 95% y con  $\alpha=0.05$ . En consecuencia, se utilizará la regresión logística ordinal para la verificación de las hipótesis.

### **Contrastación de la hipótesis general**

$H_0$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional no influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

$H_a$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$



## Prueba estadística: Regresión logística ordinal

**Tabla 12**

*Regresión logística de la inconstante competencia docente en función del liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	57,094			
Final	23,555	33,539	4	,000

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 13**

*Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuyente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,285
Nagelkerke	,351
McFadden	,201

Función de vínculo: Logit.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022. Sin embargo, el análisis de la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre las consecuentes, según la prueba de Nagelkerke es de 35,1 %; lo cual indica que existen otras variables extrañas de aproximadamente el 64,9% que no han sido consideradas en esta investigación.

### **Contrastación de las hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional no influyen en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

H<sub>a</sub>: El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

#### Tabla 14

*Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,118			
Final	29,025	30,094	4	,000

Función de vínculo: Logit.

#### Tabla 15

*Estadísticos Pseudo R- cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,260
Nagelkerke	,312
McFadden	,168

Función de vínculo: Logit.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022. Sin embargo, el análisis de la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre las consecuentes, según la prueba de Nagelkerke es de 31,2 %; lo cual indica que

existen otras variables extrañas de aproximadamente el 68,8% que no han sido consideradas en esta investigación.

### Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional no influyen en la praxis didáctica de educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

H<sub>a</sub>: El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis didáctica de educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta H<sub>0</sub>; si  $p < \alpha$  se rechaza H<sub>0</sub>

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

### Tabla 16

*Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	67,504			
Final	19,881	47,623	4	,000

Función de vínculo: Logit.

### Tabla 17

*Estadísticos Pseudo R- cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuenta.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,379
Nagelkerke	,524
McFadden	,371

Función de vínculo: Logit.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022. Sin embargo, el análisis de la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre las consecuentes, según la prueba de Nagelkerke es de 52,4 %; lo cual indica que existen otras variables extrañas de aproximadamente el 47,6 % que no han sido consideradas en esta investigación.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional no influyen en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

$H_a$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

### Tabla 18

*Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,900			
Final	31,165	22,735	4	,000

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 19**

*Estadísticos Pseudo R-cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,203
Nagelkerke	,242
McFadden	,124

Función de vínculo: Logit.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022. Sin embargo, el análisis de la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre las consecuentes, según la prueba de Nagelkerke es de 24,2 %; lo cual indica que existen otras variables extrañas de aproximadamente el 75,8 % que no han sido consideradas en esta investigación.

#### **Hipótesis específica 4**

$H_0$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional no influyen en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

$H_a$ : El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

**Tabla 20**

*Regresión logística de las inconstantes, liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional sobre la competencia docente.*

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60,595			
Final	34,478	26,117	4	,000

Función de vínculo: Logit.

**Tabla 21**

*Estadísticos Pseudo R- cuadrado para verificar la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,230
Nagelkerke	,273
McFadden	,141

Función de vínculo: Logit.

Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

Sin embargo, el análisis de la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre las consecuentes, según la prueba de Nagelkerke es de 27,3 %; lo cual indica que existen otras variables extrañas de aproximadamente el 72,7 % que no han sido consideradas en esta investigación.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación priorizó la búsqueda de experiencias relacionadas al liderazgo transformacional, al aprendizaje organizacional y su influencia en la competencia docente en educación básica regular del cono sur de Lima.

El análisis de la información recabada en la hipótesis general muestra evidencias de que el liderazgo transformacional así como el aprendizaje organizacional tienen influencia significativa en la competencia docente de los profesionales de educación básica regular del sector cono sur de Lima; esta influencia evidencia un  $p=0.000$ ; es decir, el margen de error de la información es de 0.01 y con un nivel de confianza del 99%; sin embargo, un análisis adicional para verificar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente muestra que esta influencia es de 35,1% de acuerdo al estadístico Nagelkerke. Esta información se ve reforzada por los datos descriptivos en la que se encuentran evidencias de que el liderazgo transformacional tiene una asociación alta (59,2%) y media (40,8%) con la competencia docente. En relación a esta información, los estudios de Sardon (2017) revelaron que hay relación significativa entre el liderazgo transformacional practicado por el director y la gestión educativa. Así mismo, Rais et al. (2022) encontraron que había una relación significativa entre el trabajo en equipo y sus compromisos laborales en base a la creatividad docente. Por otro lado, es contradictorio lo que indicaron Campos et al. (2021) que corrió un riesgo el año escolar ese año, para ello se debió avanzar con nuevas estrategias relacionadas a la tecnología que ayuden en la enseñanza-aprendizaje, igualmente mejorando la parte emocional y aspectos didácticos.

Al mismo tiempo, los hallazgos de Mansor et al., (2021) indicaron que el nivel de prácticas del liderazgo transformacional entre directores desde la perspectiva de los docentes fue significativo para los aprendizajes de los estudiantes. Los docentes creían que sus directores tenían una habilidad para cultivar un ideal, influir, estimular el pensamiento intelectual, desarrollar juicios individuales e inspirar motivación; por lo tanto, el nivel de confianza en los maestros fue positiva.

Portillo, (2019) sustenta en los hallazgos sobre los aprendizajes organizacionales fueron de manera grupal pocos practicados pues se obtuvo el coeficiente de 0.409 y se observó una gran problemática que debe superarse con



la unión de fuerzas en equipo y superar poco a poco las falencias en conjunto y colegiado en la escuela del distrito de Puno. Así mismo, se encuentra respaldada por la teoría del aprendizaje social, donde se observan comportamientos por imitación, basados también a emociones encontradas y siguiendo una moda o modelo en que se ve reflejado el ser humano según Albert Bandura (Bandura, 2021).

Por otra parte, el análisis de la hipótesis específica 1, demuestra que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen significativa en el nivel de conocimiento de los participantes de la investigación con un nivel de confianza del 99% y con un margen de error del 1%. Sin embargo, según el estadístico Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke existen evidencias de que el nivel de influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente es de 31,2 %. En relación a esta investigación, Parraguez Mauro (2019) encontró resultados satisfactorios y una gran oportunidad para lograr que las personas se conviertan en grandes líderes que cumplan sus objetivos adquiriendo los conocimientos favorables de manera armoniosa, motivadora y creativa. Del mismo, Zevallos-Guillén (2019) coincide que el liderazgo transformacional influye significativamente en el aprendizaje organizacional y la competencia docente. A su vez presenta enfoque pedagógico el cual permite que los maestros desarrollen, apliquen y transfieran aprendizajes y su vez trascienda la teoría del aprendizaje social, siendo este la imitación de conductas y emociones a través de un modelo, permitiendo obtener como resultados comportamientos afectados por procesos cognitivos (J. Pérez & cortés, 2007).

Asimismo, presenta un enfoque pedagógico el cual los maestros transmiten y aplican la enseñanza-aprendizaje, el cual está sustentada por la teoría de Vygotsky sustenta la teoría sociocultural al construir su propio conocimiento, el cual lo inicia desde la interacción con el medio en que se rodea y también con los objetos que manipula o son observables. Donde el ser humano por ser activo va construyendo su propio conocimiento por medio de sus instintos internos, interpretando y explicando lo que va experimentando, al igual que hace una serie de transformaciones de manera creativa e innovadora, de esta manera se va

creando diversas estrategias que ayudan al ser a encontrar nuevas formas de aprender y así ponerlo en práctica.

Seguidamente corresponde analizar los resultados de la segunda hipótesis específica, evidenciando que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis didáctica de los participantes de la investigación. Sin embargo, según el estadístico Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke existen evidencias de que el nivel de influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente es de 52,4%, con una significancia de  $P= 0,000$ ; es decir, el margen de error de la información es de 0.01 y con un nivel de confianza del 99%. Con respecto a esta información los hallazgos de Vermeulen et al.(2022) se encontraron que contribuyen a los conceptos de liderazgo, el cual influyen en los aprendizajes organizacionales, así mismo, se probó la relación que existe entre liderazgo transformacional, el clima de aprendizaje escolar, como también la calidad de las relaciones docente- líder así como, el hábito mental de indagación y el comportamiento innovador de los maestros en la escuela.

Por otro lado, Tian et al.( 2022) según los hallazgos encontrados, revelaron que el liderazgo transformacional tuvo un efecto predictivo negativo significativo con respecto a la labor agotada de los docentes. Sin embargo, este tipo de liderazgo predice positivamente la competencia socioemocional interna del docente y a su vez predice positivamente la relación estudiante-docente. Flores et al.(2021) encontraron los siguientes hallazgos, el liderazgo distribuido se constituyó como pilares de la escuela de tal manera que se han incorporado en la cultura escolar, así como en la formación inicial y continúa de personal docente y directivo. Así mismo, Campos et al.( 2021) indicaron que corrió un riesgo el año escolar ese año, para ello se debió avanzar con nuevas estrategias relacionadas a la tecnología que ayuden en la enseñanza-aprendizaje, igualmente mejorando la parte emocional y aspectos didácticos. Del mismo modo Weiner et al., (2021) encontraron los hallazgos el cual sirvieron para ampliar la comprensión del liderazgo como creador de condiciones para el aprendizaje al mismo tiempo, facilitó u obstaculizó la habilidad o capacidad de los líderes escolares en diferentes entornos para apoyar el aprendizaje transformacional. De tal manera, podría encontrarse realidades muy

importantes que requieren los líderes y maestros a raíz de hacer su trabajo en equipo.

Deryabin et al. (2021) manifestó por lo contrario que en la escuela resaltan los aprendizajes de manera organizada y de manera superables para los maestros, observándose así, poco el trabajo en equipo siendo una gran problemática. Por otro lado, Palacios et al. (2020) , según los hallazgos encontrados , la importancia de la afectividad del docente en la práctica y su relación con el liderazgo pedagógico en la mejora de la calidad educativa, siendo el docente quien motiva al estudiante y toda la comunidad educativa de manera colaborativa y logros muy satisfactorios. Fadillah et al. (2020) según los hallazgos encontrados proponen un modelo para mejorar la capacidad de innovación entre los maestros a través del liderazgo transformacional y transaccional con el aprendizaje organizacional como mediación. Asimismo, Lenart-Gansiniec et al. (2022) según los hallazgos encontrados ofrecen una escala de medición validada por expertos para la autoevaluación de las contingencias específicas de una escuela y, por tanto, para la planificación de intervenciones puntuales. Este estudio hace avanzar el conjunto de conocimientos existentes sobre la gestión en el contexto educativo al identificar y validar rigurosamente una escala para medir los antecedentes. También es respaldada por la teoría del aprendizaje social que la sustenta Albert Bandura donde resalta que el aprendizaje se da por observación e imitación similar a la que se presenta dando resultados netamente cognitivos y dependerá de la didáctica como se presenta.

Así mismo los resultados alcanzados en la tercera hipótesis demuestran que efectivamente el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima – 2022. Según Pseudo R–cuadrado de Nagelkerke de 24,2%, donde existen otras variables extrañas del 75,08%, con una significancia de un  $p=0.000$ ; es decir, el margen de error de la información es de 0.01 y con un nivel de confianza del 99%. Esta información se ve reforzada, donde se dice que el informe anual que presentan los participantes, fue perjudicial en el liderazgo pedagógico para el siguiente año, encontrando estratégicamente el método de reuniones de manera colegiada para superarlo institucionalmente (Vela-Quico et al., 2020).

Por lo contrario, según los hallazgos, Pérez-Sanagustín et al., (2022) muestran que la mayoría de las instituciones superiores contaban con planes de formación para el profesorado antes de este periodo de COVID-19, principalmente en las competencias de tecnologías digitales, así como la calidad pedagógica, aunque hubieron otras estrategias que reforzarían esta situación inesperada en los últimos años el cual sirvió de refuerzo para los estudiantes. Así mismo, Serrano, (2020) nos transmite que no hay realidades establecidas sino en constantes orientaciones que prende una lucecita al transcurrir el tiempo dejando huella, donde en realidad lo que vale es lo vivido, lo experimentado basado a muchos aportes dejados por nuestros antepasados que, a su vez acompañan al ser humano en distintos escenarios con un compromiso extraordinario para los seres humanos. Estos resultados encontrados en la investigación vienen respaldados por la teoría de las inteligencias múltiple de Daniel Góleman, con los valores como la empatía, autoestima, integridad, autoconciencia entre otros, el cual se tomarán en cuenta de manera resaltante en la parte laboral, no solo sobresaldrán en lo personal sino también en el equipo en que trabaja. Por lo tanto, hay indicios de mejorar la conducta humana y neurociencia; como también nuestra inteligencia emocional (Goleman, 1998). Al mismo tiempo, Villa Sánchez, (2015) sustenta que el liderazgo lo tienen muchas personas de manera innata, un maestro que despierta el interés por el curso, una madre que destaca en el barrio, algunos estudiantes que han logrado destacar porque alguien influenció en él, etc. Solo dependerá de cada uno y así poder decidir un gran cambio de participación activa, motivadora y que realce de manera dinámica donde los demás se contagien espontáneamente.

Finalmente, el resultado de la hipótesis específica 4, evidencian que el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la actitud personal de los participantes de la investigación. Según el estadístico, Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke del 27,3% lo cual indica que existen otras variables extrañas de aproximadamente 72,7% que no han sido consideradas en esta investigación. esta influencia evidencia un  $p=0.000$ ; es decir, el margen de error de la información es de 0.01 y con un nivel de confianza del 99%. De tal manera, Rais et al. (2022) indicaron la importancia de la participación del maestro de manera activa, con la finalidad de mejorar la calidad educativa; donde existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la creatividad y entre trabajo en

equipo, como también compromiso laboral. Similarmente, Köybaşı Şemin (2022) reveló que el liderazgo transformacional tiene gran significancia en el aprendizaje organizacional y este a su vez en los aprendizajes de los estudiantes. Del mismo modo, Rojas et al., (2020) encontraron los hallazgos del liderazgo con relación de influencia en la que tanto líderes como colaboradores juegan un papel relevante. Este enfoque se centra en la relación que el líder es capaz de crear con sus seguidores varios modelos modernos que pueden encuadrarse dentro del paradigma relacional, entre ellos, el más conocido es el modelo del liderazgo transformador. Por otro lado, se dice que el informe anual que presentan los gestores, fue perjudicial el liderazgo pedagógico para el siguiente año, encontrando estratégicamente el método de reuniones de manera colegiada para superarlo institucionalmente (Vela-Quico et al., 2020).

Por otro lado, Tian et al. (2022) encontraron los siguientes hallazgos, relacionándose positivamente el liderazgo transformacional entre los estudiantes y los maestros, concluyendo así, que el liderazgo transformacional fue significativo frente al estado socioemocional de los maestros y frente al agotamiento laboral. Así mismo, Portilla según los hallazgos encontrados, los docentes de la institución desarrollan habilidades interpersonales y logran motivar a los estudiantes, así se ven comprometidos, tanto las prácticas pedagógicas y desempeños altos. Por lo tanto, los maestros se organizan de manera adecuada con una visión amplia de lo que se quiere lograr

Asimismo, presenta un enfoque pedagógico el cual los maestros transmiten y aplican la enseñanza-aprendizaje, el cual está sustentada por la teoría de Vygotsky sustenta la teoría sociocultural al construir su propio conocimiento, el cual lo inicia desde la interacción con el medio en que se rodea y también con los objetos que manipula o son observables. Donde el ser humano por ser activo va construyendo su propio conocimiento por medio de sus instintos internos, interpretando y explicando lo que va experimentando, al igual que hace una serie de transformaciones de manera creativa e innovadora, de esta manera se va creando diversas estrategias que ayudan al ser a encontrar nuevas formas de aprender y así ponerlo en práctica

## **VI. CONCLUSIONES**

El análisis estadístico permitió la contrastación entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente, el cual obtenemos las siguientes conclusiones:

**Primera:** Los resultados encontrados que relacionan al objetivo general del liderazgo transformacional, los aprendizajes organizacionales influyen significativamente en la competencia docente de educación básica regular del cono sur, Lima-2022. El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizado permiten mejorar las competencias docentes de manera más organizada teniendo en cuenta el trabajo colaborativo, de manera armoniosa y muy motivadora.

**Segunda:** Según resultados estadísticos relacionados al objetivo específico No 1 demostraron que hay gran influencia entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en el nivel de conocimiento de educación básica regular del cono sur, Lima-2022. Así mismo, las pesquisas encontradas demuestran que el liderazgo transformacional es de suma importante hoy en día, ya que ayuda a los maestros a mejorar las enseñanzas con sus estudiantes, por lo tanto, habrá nuevas estrategias en la enseñanza-aprendizaje el cual ejecutarán de manera permanente, obteniendo así nuevos conocimientos.

**Tercera:** Las pesquisas vinculadas al objetivo específico 2, indicaron que el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la dimensión praxis didáctica de educación básica regular del cono sur Lima-2022. Los resultados encontrados son significativos entre las variables independientes y dependiente, donde se concluye que la praxis didáctica permitirá, buenos resultados en todos los aspectos tanto actitudinales como aptitudinales, así como, en los estudiantes como los docentes.

**Cuarta:** Los resultados que se relacionan con el objetivo específico 3, establecieron que el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la dimensión praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima-2022. En tal sentido la influencia es significativa ya que se el aprendizaje se debe comprobar mediante calificaciones y de manera

permanente, de tal manera el liderazgo transformacional está presente en todo momento.

**Quinta:** Las pesquisas vinculadas al objetivo específico 4, establecieron que el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyeron en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima-2022. De tal manera influye de manera significativa la actitud de los participantes el cual ayudará a obtener grandes logros, tanto en lo académico como en lo personal.



## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados obtenidos en la investigación se obtienen las siguientes recomendaciones para los docentes y directores en educación básica regular del cono sur, Lima-2022.

**Primera:** Participar en capacitaciones, talleres, asesorías de parte de la UGEL, Ministerio de educación o las que ofrece la dirección del plantel, el cual son de manera gratuita, así mismo, ayudarán a mejorar las habilidades del maestro en los aspectos primordiales como es el uso las TICs y nuevas estrategias pedagógicas, como también metodológicas. Estas ayudarán a mejorar la enseñanza aprendizaje.

**Segunda:** Actualizar los conocimientos periódicamente en entidades nacionales o particulares de tal manera se refuerzan los conocimientos ya logrados, para luego hacer efecto multiplicador de lo adquirido con sus demás colegas.

**Tercera:** Crear espacios de socialización donde los participantes siendo maestros o directivos comparten experiencias de manera solidaria, exponiendo nuevos enfoques y estrategias, el cual enriquecerán a los docentes.

**Cuarta:** Contar con especialistas como son los psicólogos, siendo necesario no solo para los estudiantes sino también para los maestros. El psicólogo podrá hacer un diagnóstico de cómo se presenta el clima laboral y como se puede mejorar siendo este punto muy importante y así llevar las labores de manera armoniosa.

**Quinta:** Programar dinámicas en forma permanente de integración grupal, el cual se evidencien en la escuela la sensibilización humana y así, los maestros logren integrarse cada vez más, al mismo tiempo, comprometerlos al cambio y mejoras para el bien de la institución.

## VIII. PROPUESTA

## **8.1 Propuesta para la solución del problema**

### **8.1.1 Generalidades**

**Departamento:** Lima

**Provincia:** Lima

**Localidad:** Distritos del cono sur de Lima

**Instituciones:** Escuelas de educación básica regular

**A. Título del proyecto:** “Taller estratégico para incentivar el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima-2022”

**B. Ubicación geográfica:**

Lima- cono sur

### **8.1.2 Beneficiarios**

**A. Directos:**

Docentes de educación básica regular del cono sur, Lima

**B. Indirectos:**

Estudiantes, Padres de familia, directivos, personal administrativo de educación básica regular del cono sur, Lima.

### **8.1.3 Justificación**

El proyecto justifica la necesidad de formar grandes líderes transformacionales que ayuden al mejoramiento de los aprendizajes organizacionales dentro de la competencia docente para así encontrar nuevas estrategias para el bienestar de la comunidad educativa, sobretodo en estos tiempos de pandemia, siendo necesarias en la virtualidad. Así mismo, resaltar el trabajo colaborativo, motivador, que de realce a la institución en que se labora. De tal manera, la finalidad es mejorar la calidad educativa con un rol del maestro de manera eficiente. Donde las escuelas de educación básica regular serán modelos del liderazgo transformacional donde encontraremos grandes resultados favorables tanto en maestros como en estudiantes.

Por otro lado, el ministerio de educación y sus leyes permiten el mejoramiento de la labor del maestro de manera autónoma, siendo una gran ventaja para la institución. Según, Gazzo (2020) a pesar que las escuelas cerraron al inicio de la pandemia, los maestros con creatividad vieron la forma de activar la educación tan necesaria, donde muchas aulas fueron virtuales, otras de manera precaria y otras muy escasas. Sin embargo, lo que se quiere es que sigan vivas la virtualidad de alguna forma. Asimismo, Munifah & Purwaningrum (2022) explicaron que la mejora de la escuela dependerá del líder aún más en estos tiempos de pandemia donde la tecnología se globaliza a nivel mundial, es así, que el líder hará cambiar y mejorar nuestra forma de pensar actuar y pensar a favor de la enseñanza- aprendizaje.

Del mismo modo, las escuelas modernas se proyectan a la eficiencia y eficacia a la vez tienen la capacidad de respuesta; siendo una gran ventaja retadora de competir; de esta manera son capaces de brindar nuevos conocimientos transmitidos por sus maestros donde se observa un cambio de actitud, innovadora y organizada donde los beneficiados son los estudiantes mejorando así su rendimiento y sus aprendizaje (Lenart-Gansiniec et al., 2022). De tal manera, las organizaciones de alto nivel de aprendizajes son las que promueven estos cambios de manera colectiva; donde los maestros son motivados a aprender de manera obligatoria y de manera diferente siendo el director el que promueve todo cambio (Weiner et al., 2021). Del mismo modo, se debe resaltar la tarea o rol que cumplieron los directores en primera instancia de manera satisfactoria apoyando de manera permanente en la organización de los aprendizajes en plena crisis y así mejorar de manera oportuna (Kaul et al., 2022). De tal manera está comprobado que cuando los maestros comparten sus saberes ayudando a sus colegas con sus saberes, esa actitud lo hace líder; siendo ejemplar para toda la comunidad educativa (Flores et al., 2021). Sin embargo, la población considera relevante y deseable que este conjunto de prácticas se lleve a cabo, es así que comparando la opinión de la población participante en la investigación, puede concluirse que la percepción de lo que ocurre en la escuela con respecto a estas prácticas de liderazgo y la percepción de deseabilidad es significativamente superior en los miembros de equipos directivos (García-Garnica, 2018)

#### **8.1.4 Descripción de la problemática:**

En estos últimos años se vivió la pandemia COVID19, a nivel mundial, donde se vieron perjudicados muchos sectores como es la salud, educación, economía entre otros. Por otro lado, se cerraron las escuelas sin saber qué hacer, donde nadie lo esperaba, es así que empieza una gran tarea para el maestro, los estudiantes y padres de familia. De tal manera, no se sabía cómo enfrentar esta tarea tan ardua y necesaria para todos. Poco a poco se fue encontrando estrategias, algunos de manera autónoma, otros buscando ayuda entre colegas y así salir de este problema, sobre todo la comunicación. Cabe resaltar que esta pandemia ha permitido reflexionar a muchos maestros donde se creía que todo se sabía, pero no fue así. Algunos maestros jóvenes e inmersos en la tecnología, otros mayores rehaceos a la actualización tecnológica, pero todos juntos y apoyándose unos a otros se llegó a terminar el primer año de pandemia, luego llegó el segundo año con un poco de experiencia, pero poca preparación tecnológica para algunos. Por ello es necesario que se efectúen diversos talleres de mejora para formar grandes líderes que transformen vidas sobretodo mejore la enseñanza-aprendizaje y resalte la competencia docente con grandes valores de manera motivadora.

#### **8.1.5 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos**

##### **A. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos**

Los resultados de la presente investigación demostraron gran significancia y mayor influencia entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente de educación básica regular del cono sur. Por lo encontrado, se sugiere hacer talleres de manera permanente donde los participantes logren captar la significancia de lograr ser un gran líder en la escuela, no solo de maestros sino también de los directivos y toda la comunidad educativa.

##### **B. Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos**

Dichos resultados nos dan una mejor idea de cómo mejorar no solo maestros y directivos sino también personal administrativo, padres de familia y en general los pobladores que están a los alrededores, mejorando así, la calidad de servicio.

## 8.1.6 Objetivos

### Objetivo General

Promover la participación del taller de liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente de los maestros del cono sur, cuya finalidad es afianzar el liderazgo resaltando en la enseñanza- aprendizaje.

### Objetivos Específicos

- Fomentar nuevas estrategias a través del taller de liderazgo transformacional
- Motivar la participación al taller a los docentes sobre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente de los maestros del cono sur.

### Resultados esperados

Objetivo específico	Posibles resultados
-Fomentar nuevas estrategias a través del taller de liderazgo transformacional	El taller debe estar bien organizado con personal especializado.
- Motivar la participación al taller a los docentes sobre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente de los maestros del cono sur.	El 99% de docentes deben verse motivados y participar en este taller de liderazgo donde serán beneficiados enormemente, por su puesto con especialistas calificados.

8.2 Costos de implementación de la propuesta.

**Recursos** El requerimiento que demanda la propuesta es de un especialista de la UGEL, material audiovisual, una computadora con su proyector multimedia, por otro lado, no se incurrirá el gasto alguno, lo cual hace viable el proyecto.

## REFERENCIAS



- Álvarez, O., Lila, M., & Castillo, I. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología*, 28(2), 548–557. <https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- Arias, F. G. (2016). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (7 a edición). Editorial Episteme. [https://kupdf.net/queue/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf\\_5a1b4afde2b6f5e526da642c\\_pdf?queue\\_id=-1&x=1646192537&z=MjgwMDpiZjA6MjQwNDoxMjQ4OmM0YmE6Y2UyYzpmZDdiOjU3NGE=](https://kupdf.net/queue/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf?queue_id=-1&x=1646192537&z=MjgwMDpiZjA6MjQwNDoxMjQ4OmM0YmE6Y2UyYzpmZDdiOjU3NGE=)
- Artopoulos, A. (2020). *COVID-19: ¿Qué hicieron los países para continuar con la educación a distancia?* [https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/ArgxEduc\\_SolucionesEducativas\\_Coronavirus.pdf](https://cms.argentinosporlaeducacion.org/media/reports/ArgxEduc_SolucionesEducativas_Coronavirus.pdf)
- Bandura, A. (2021). Análisis del Aprendizaje Social de la agresión. *Blog de Psicoactiva*, 1–47.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to determining for a group of loyal transformational leadership: learning to followers, the direction, pace, and share vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–32.
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). Metodología de la Investigación. *Universidad De San Martín De Porres*, 01, 10. [https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II CICLO/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.pdf](https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf)
- Bracho, O., & Garcia, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership. *Telos*, 15(2), 165–177. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Caena, F. (2021). Bridge over troubled water: Induction pointers for teacher leadership. *Profesorado*, 25(2), 5–26.

<https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i2.18534>

- Campos, S., Méndez, J., León, Z., & Napaico, M. (2021). Educación en tiempos de pandemia. una revisión teórica. *CiIEG*, 188–196. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50188-196-Campos-et-al.pdf>
- Cherem, L. P., & Opolz, S. F. (2018). *reflexão pedagógica de letramento para educandos surdos Artigos*. 91–108.
- Davis-Singaravelu, S. (2022). The Potential to Build Collective Capacity for Organisational Learning in the Context of Teachers' Use of Digital Technology for School Improvement. *Education Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/educsci12010033>
- De Pablos, J., Rebollo, M. Á., & Lebres, M. L. (1999). Para un estudio de las aportaciones de Mijaíl Bajtín a la teoría sociocultural. Una aproximación educativa. *Revista de Educación*, 320, 223–253.
- Deryabin, A. A., Boytsov, I. E., Popov, A. A., Rabinovich, P. D., Zavedensky, K. E., & Tsarkov, I. S. (2021). the Analysis of the Notions of Russian School Principals About Digital Transformation. *Obrazovanie i Nauka*, 23(10), 182–207. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-10-182-207>
- Eckert, J. (2019). education policy analysis archives Teacher Leadership Development : Tracking One District ' s. *Education Policy Analysis Archives*, 27(42), 1–20.
- Fadillah, R., Surur, M., Elfrianto, Roziqin, A. K., Suhaili, A., Handayani, R. A., Mufid, A., Purwanto, A., Muhajir, & Fahmi, K. (2020). the Influence of Leadership Style on Innovation Capabilities of Islamic School Teachers in Organizational Learning Perspective During Covid-19 Pandemic. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 589–599. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.83>
- Flores, M., Bailey, J., & Torres, C. (2021). Liderazgo docente en comunidades profesionales de aprendizaje: Estudio de caso de dos escuelas públicas en México. *Revista Electrónica Educare*, 25(1), 1–22.

- Gairín Sallán, J., Díaz-Vicario, A., Barrera-Corominas, A., & Duran-Bellonch, M. (2022). Teachers' informal learning and organizational learning in Spain. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 74–87. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2021-0017>
- García-De-Paz, S., & Bonilla, P. J. S. (2021). The transition towards virtual learning environments in a context of health emergency: Case study of a teaching team in Initial Vocational Education and Training. *Revista de Educación a Distancia*, 21(65), 1–24. <https://doi.org/10.6018/RED.450791>
- García-Garnica, M. (2018). Prácticas Eficaces de Liderazgo Dirigidas a Apoyar la Calidad Docente en los CEIP Públicos de Andalucía. La Percepción de Directivos y Maestros. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 3(16), 139–156. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.008>
- Gazzo, M. F. (2020). La educación en tiempos del COVID-19: Nuevas prácticas docentes, ¿nuevos estudiantes? *Red Sociales, Revista Del Departamento de Ciencias Sociales*, 07, 58–63. <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/750>
- Goleman, D. (1998). Importancia de la Inteligencia Emocional. *Educación XX1*, 183.
- Guerra García, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento del ser humano. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–21. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Havelková, V., & Jančařík, A. (2022). Behavior of czech teachers in the techambition system during the COVID-19 epidemic. *Education Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/educsci12010007>
- Hernández, A., & Silva de Jesus, F. das C. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*, 8(3),

- 11–26. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.446>
- Hernández, R., & Fernández, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Interamericana (ed.); 6a edición).
- Holguin-Alvarez, J., Villena-Guerrero, M., Soto-Hidalgo, C., & Panduro Ramírez, J. (2020). Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 38–53. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35175>
- Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Ubaid-Ur-Rahman. (2016). Organizational learning through transformational leadership. *Learning Organization*, 23(4), 232–248. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2015-0053>
- Kaul, M., Comstock, M., & Simon, N. S. (2022). Leading From the Middle: How Principals Rely on District Guidance and Organizational Conditions in Times of Crisis. *AERA Open*, 8(1), 1–17. <https://doi.org/10.1177/23328584221077303>
- Kochen, G. (2020). *La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia*. *Innovaciones Educativas*, 22 (33), 9–14.
- Köybaşı Şemin, F. (2022). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Learning in Educational Organizations: A Meta-Analysis Study. *Hacettepe Eğitim Dergisi*, 37(1), 204–214. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2020064441>
- Lenart-Gansinieć, R., Czakon, W., & Pellegrini, M. M. (2022). In search of virtuous learning circles: absorptive capacity and its antecedents in the education sector. *Journal of Knowledge Management*, 26(11), 42–70. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2021-0310>
- Mansor, A. N., Abdullah, R., & Jamaludin, K. A. (2021). The influence of transformational leadership and teachers' trust in principals on teachers' working commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1–9.
- Marin, J., & Tobón, S. (2013). *Los Proyectos Formativos: Transversalidad Y Desarrollo De Competencias Para La Sociedad Del Conocimiento*. 1–34.

- Marotias, A. (2021). La educación remota de emergencia y los peligros de imitar lo presencial. *Hipertextos*, 8(14), 173–177. <https://doi.org/10.24215/23143924e025>
- Mokretsova, L. A., Sychev, O. A., Besspalov, A. M., Vlasov, M. S., & Prudnikova, M. M. (2021). Teachers' autonomous motivation and work engagement: The role of the principal's democratic leadership style and psychological climate. *Obrazovanie i Nauka*, 23(9), 115–141. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-9-115-141>
- Montañez Huancaya De Salinas, A. P., Palumbo Pinto, G. B., Ramos Vera, R. P., & Ramos Vera, P. M. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 170–182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Munifah, M., & Purwaningrum, S. (2022). Leadership strategy: Developing school culture through digital Turats learning. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(1), 68–80. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i1.6682>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (Ediciones de la U (ed.)).
- Ojeda, N., & Palacios, Y. (2021). Relación intrínseca del liderazgo, tecnologías, COVID y educación, un espacio de reflexión para situaciones pandémicas. *Relación Intrínseca Del Liderazgo, Tecnologías, COVID y Educación, Un Espacio de Reflexión Para Situaciones Pandémicas*, 45, 96–122. <https://eds-a-ebsohost-com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/eds/detail/detail?vid=0&sid=f839d6e5-f1ee-4213-b4f1-e2f4a7182ab3%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3D%3D#AN=149212353&db=fua>
- Palacios, S. G., González-Fernández, R., & Sención, H. O. S. (2020). Affective dimension of teacher's pedagogical leadership. *Revista Complutense de*

- Educacion*, 31(4), 485–495. <https://doi.org/10.5209/rced.65635>
- Parraguez Mauro, L. M. (2019). *Propuesta Teórica De Liderazgo Transformador Y Mejora Educación Secundaria*. 6(2), 19–31.
- Pérez-Ortega, G., Jiménez-Valdés, G. L., & Romo-Morales, 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). *Entramado*, 13(1), 48–61. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137> Este
- Pérez-Sanagustín, M., Kotorov, I., Teixeira, A., Mansilla, F., Broisin, J., Alario-Hoyos, C., Jerez, Ó., Teixeira Pinto, M. D. C., García, B., Delgado Kloos, C., Morales, M., Solarte, M., Oliva-Córdova, L. M., & Lopez, A. H. G. (2022). A Competency Framework for Teaching and Learning Innovation Centers for the 21st Century: Anticipating the Post-COVID-19 Age. *Electronics (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/electronics11030413>
- Pérez, J., & cortés, J. A. (2007). Barreras para el aprendizaje organizacional: Estudio de casos. *Pensamiento y Gestión: Revista de La División de Ciencias Administrativas de La Universidad Del Norte*, 22, 256–282.
- Pérez, R. (2006). Liderazgo Visionario. *Revista Escuela de Administración de Negocios, Uribe, Rafael Pérez, and Centro D. E. L. Conocimiento*. 2006. “LIDERAZGO VISIONARIO :” *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79–85., 79–85.
- Portillo, M. A. (2019). Innovación y aprendizaje oraganizacional en las instituciones educativas del distrito de Puno. In *La dirección institucional y la calidad del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Educación Primario de la RED N° 08 del distrito de San Juan de Lurigancho, año 2012* (Vol. 1). <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3638>
- Queupil, J. P., & Montecinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 18(2), 97.

<https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.005>

Rais, S., Rubini, B., & Herfina. (2022). Increasing Teacher Creativity through Strengthening Transformational Leadership, Teamwork, and Work Engagement. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi*, 12(1), 232–241. <https://doi.org/10.47750/pegegog.12.01.24>

Rojas, O. A., Vivas, A. D., Mota, K. T., & Zurina, Q. J. (2020). *Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy*. 28(1), 237–262. <https://doi.org/doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Salazar Gómez, N. J., Mosquera Albornoz, D. R., & Sánchez Solano, M. C. (2020). La inteligencia emocional: un camino para la resolución de conflictos en Instituciones Educativas Rurales, Rionegro, Colombia. *Delectus*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.52>

Sánchez, S. E., Vaca, I. P., Padilla, J. P., & Quezada, C. R. (2018). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional Contemporary leadership theories: analysis of relational dynamics Teorias de liderança contemporânea: análise das dinâmicas relacionais. *Revista OIKOS*, 41–61.

Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista Investigacion Atlantica*, 19, 304.

Saura, G. (2020). Filantropocapitalismo digital en educación: Covid-19, UNESCO, Google, Facebook y Microsoft. *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 159–168. <https://doi.org/10.5209/tekn.69547>

Serrano, G. (2020). Liderazgo Educativo en tiempos post pandemia. *Saberes Andantes*, 3(7), 48–68. <https://doi.org/10.53387/sa.v3i7.58>

Shamir-Inbal, T., & Blau, I. (2021). Facilitating Emergency Remote K-12 Teaching in Computing-Enhanced Virtual Learning Environments During COVID-19 Pandemic - Blessing or Curse? *Journal of Educational Computing Research*, 59(7), 1243–1271. <https://doi.org/10.1177/0735633121992781>

Tian, J., Zhang, W., Mao, Y., & Gurr, D. (2022). The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: the mediating role of social-emotional

- competence and student-teacher relationship. *Journal of Educational Administration*, Grant 2112207. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2021-0075>
- Todd, R. J. (2021). School Librarians and Educational Leadership: Productive Pedagogy for the Information Age School. *IASL Annual Conference Proceedings, 2003*. <https://doi.org/10.29173/iasl8023>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos* (G. Niueva (ed.)).
- Vargas, G. (2021). *Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa . Lima , 2021 Application of the rensis likert theory in the organizational climate of an educational institution . Lima , 2021. 2215, 994–1018.*
- Vela-Quico, G. A., Cáceres-Coaquira, T. J., Vela-Quico, A. F., & Gamero-Torres, H. E. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú : Competencias directivas. *Revista de Ciencias Sociales, XXVI*, 26.
- Veletić, J., & Olsen, R. V. (2021). Exploring school leadership profiles across the world: a cluster analysis approach to TALIS 2018. *International Journal of Leadership in Education*, 00(00), 1–27. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1953612>
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). *Transformational leadership , leader – member exchange and school learning climate : Impact on teachers ' innovative behaviour in the Netherlands. 50(3), 491–510.* <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Villa Sánchez, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y Maestros. Publicación de La Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, 0(361), 6.* <https://doi.org/10.14422/pym.i361.y2015.001>
- Weiner, J., Francois, C., Stone-Johnson, C., & Childs, J. (2021). Keep Safe, Keep Learning: Principals' Role in Creating Psychological Safety and Organizational Learning During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Education, 5*(January), 1–17. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.618483>



Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de La Ciencia*, 9(17). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

## **ANEXOS**

## Anexo A

Operacionalización de la variable independiente 1: liderazgo transformacional						
Definición de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/Rango
<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Es un comportamiento que influye e inspira a los seguidores a lograr resultados extraordinarios en el proceso de desarrollar su propia capacidad de gran líder y así lograr sus objetivos (Rais et al., 2022).</p>	<p>El liderazgo transformacional desde el punto de vista operacional se considera como el puntaje obtenido del cuestionario de liderazgo transformacional y en cada una de sus dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.</p>	Influencia idealizada	. Transmite confianza . Modelo idealizado	1;2;3;4,5	<p>Ordinal</p> <p>Nunca= 0 Casi nunca=1 A veces= 2 Casi siempre= 3 Siempre= 4</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>
		Motivación inspiradora	. Expresa optimismo . Comprensión personal	6;7;8;9		
		Estimulación intelectual	. Propone nuevos enfoques . Generan nuevas ideas.	10;11;12;13		
		Consideración individual	Propone nuevos enfoques . Generan nuevas ideas.	14;15;16;17		

<b>Operacionalización de la variable independiente 2: aprendizaje organizacional</b>						
<b>Definición de la variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel/Rango</b>
<b>Aprendizaje organizacional</b>  Es un proceso dinámico que incluye actividades para generar, difundir y compartir conocimientos y ponerlos en práctica (Köybaşı Şemin, 2022).	El aprendizaje organizacional desde el punto de vista operacional se considera como el puntaje obtenido del cuestionario de aprendizaje organizacional y en cada una de sus dimensiones cultura de aprendizaje, claridad estratégica y contribución grupal.	<b>Cultura de aprendizaje</b>	. Cultura favorable al proceso de cambio. . Uso de anteriores aprendizajes para aprender otros nuevos.	1;2;3;4	Ordinal  Nunca= 0 Casi nunca=1 A veces= 2 Casi siempre= 3 Siempre= 4	Bajo Medio Alto
		<b>Claridad estratégica</b>	. Claridad de la organización sobre misión y visión. . Involucramiento estratégico.	5; 6; 7;8;9;10		
		<b>Contribución grupal.</b>	Aprendizaje colectivo.  Trabajo en equipo.	11; 12;13		

Operacionalización de la variable dependiente competencia docente						
Definición de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/Rango
Es el proceso de movilización de sus competencias profesionales, inclinaciones personales y responsabilidad social para: esclarecer la relación significativa entre los factores que inciden en la formación de los estudiantes; participar en la gestión educativa.	Competencia docente desde el punto de vista operacional se considera como el puntaje obtenido del cuestionario de competencia docente y en cada una de sus dimensiones nivel de conocimiento, praxis didáctica, praxis evaluativa y actitud personal.	Nivel de conocimiento	. Dominio al tema. . Profundidad del conocimiento.	1;2;3;4,5;6	Ordinal  Nunca= 0 Casi nunca=1 A veces= 2 Casi siempre= 3 Siempre= 4	Bajo Medio Alto
		Praxis didáctica	. Habilidades didácticas. . Estratégias didácticas.	7;8;9;10;11;12		
		Praxis evaluativa	. Técnicas y procedimientos. . Instrumentos de evaluación.	13;14;15;16;17;18		
		Actitud personal	. Responsabilidad. . Buen trato. . Acción moral.	19;20;21;22;23;24		

## Anexo B

### Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima-2022

Autora: ALVAREZ CENTELLA MARIA GERALDINE

Problema	Objetivo	Hipótesis
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.	El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.	El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en el nivel de conocimiento en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis didáctica en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis didáctica en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.	El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis didáctica de educación básica regular del cono sur, Lima 2022.
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.	El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la praxis evaluativa en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.
¿Cuál es la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022?	Determinar la influencia del Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.	El liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional influyen en la actitud personal en educación básica regular del cono sur, Lima 2022.

## Anexo C: Instrumentos

### ENCUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad: \_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Colegio: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una serie de preguntas acerca de tu comportamiento o actitudes en relación con tus actividades académicas. Lee detenidamente cada una de ellas con mucha atención; luego, marca el enunciado que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas o malas.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre                      **PV** = Pocas veces  
**MV** = Muchas veces           **N** = Nunca  
**AV** = A Veces

Nº	PREGUNTAS	S	MV	AV	PV	N
1.	Mantiene la calma durante situaciones problemáticas con sus estudiantes.					
2.	Inspira confianza a los estudiantes.					
3.	Da un trato amable a los estudiantes.					
4.	Dialoga sobre los valores con sus estudiantes.					
5.	Inculca optimismo en todo momento a los estudiantes.					
6.	Explica a los estudiantes sobre el futuro de modo optimista.					
7.	Reconoce las debilidades que presentan sus estudiantes.					
8.	Motiva a los estudiantes a tener confianza en sí mismo.					
9.	Ayuda a los estudiantes a centrarse en metas que son alcanzables.					
10.	Incentiva el espíritu innovador y creativo de los estudiantes.					
11.	Evalúa siempre las consecuencias de las decisiones adoptadas por ellos mismos ante un problema.					
12.	Brinda a los estudiantes nuevas estrategias para mejorar sus aprendizajes.					
13.	Resuelve problemas tratando de verlos desde diferentes puntos de vista.					
14.	Da un trato personalizado a los estudiantes con problemas de aprendizaje.					
15.	Informa personalmente las preocupaciones de sus estudiantes.					
16.	Escucha atentamente las preocupaciones de sus estudiantes.					
17.	Reconoce las debilidades que presentan sus estudiantes.					

## Confiabilidad del instrumento

Cuestionario de liderazgo transformacional

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Liderazgo transformacional</i>	<i>17</i>	<i>0.913</i>

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de liderazgo transformacional se obtuvo un coeficiente de 0.913, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

## Análisis factorial de liderazgo transformacional

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	833,168
	gl	136
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
LT1	1,000	,497
LT2	1,000	,714
LT3	1,000	,807
LT4	1,000	,800
LT5	1,000	,754
LT6	1,000	,676
LT7	1,000	,721
LT8	1,000	,734
LT9	1,000	,570
LT10	1,000	,579
LT11	1,000	,510
LT12	1,000	,666
LT13	1,000	,664
LT14	1,000	,581
LT15	1,000	,574
LT16	1,000	,528
LT17	1,000	,659

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.



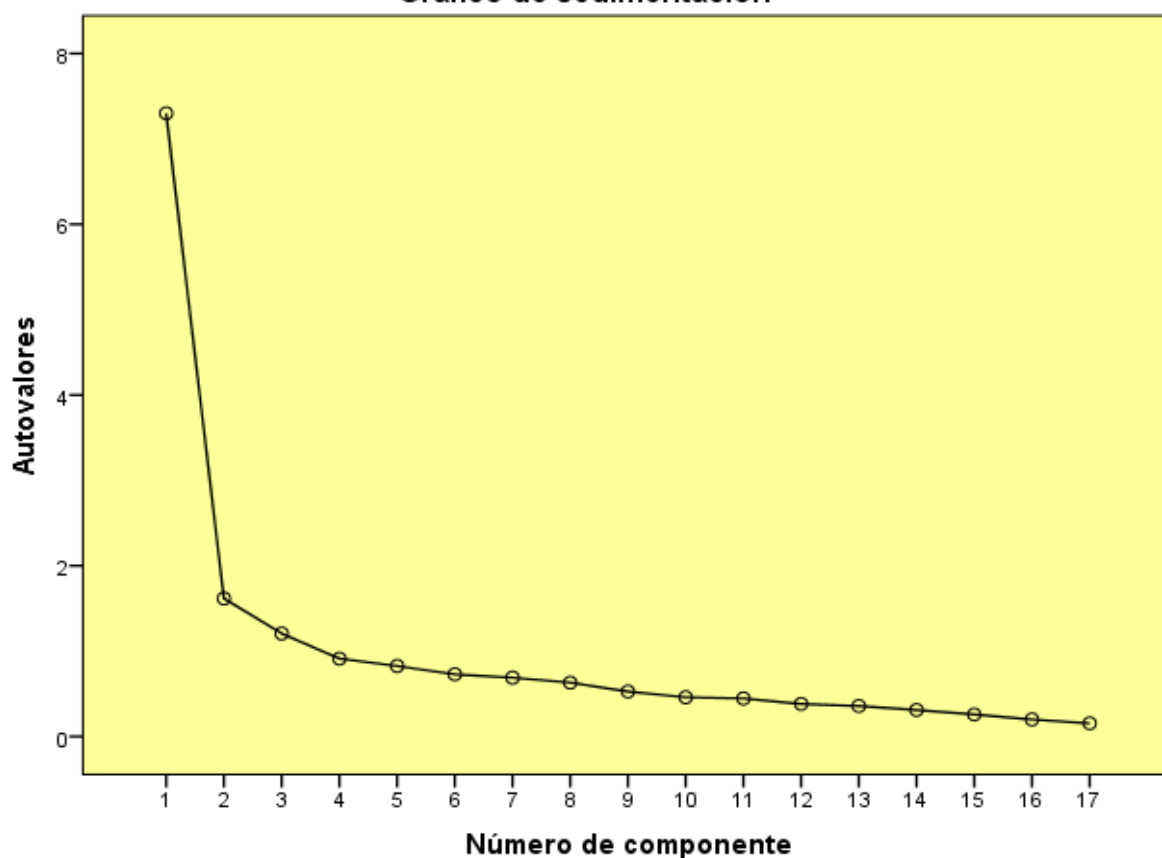
### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,299	42,937	42,937	7,299	42,937	42,937	3,892	22,893	22,893
2	1,616	9,508	52,445	1,616	9,508	52,445	2,612	15,364	38,257
3	1,206	7,094	59,539	1,206	7,094	59,539	2,315	13,617	51,873
4	,913	5,368	64,907	,913	5,368	64,907	2,216	13,034	64,907
5	,825	4,855	69,763						
6	,728	4,282	74,044						
7	,689	4,054	78,098						
8	,631	3,713	81,811						
9	,527	3,098	84,908						
10	,460	2,704	87,613						
11	,446	2,622	90,235						
12	,382	2,246	92,480						
13	,357	2,098	94,578						
14	,310	1,826	96,404						
15	,258	1,518	97,922						
16	,199	1,172	99,094						
17	,154	,906	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 64,907% de la variabilidad del constructo liderazgo transformacional con el porcentaje apropiado.

#### Gráfico de sedimentación



## Número de componentes.

**Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente			
	1	2	3	4
LT1	,496	-,024	,439	,240
LT2	,229	,079	,804	-,097
LT3	,019	,255	,757	,410
LT4	,225	,224	,007	,837
LT5	,133	,801	,156	,267
LT6	,245	,343	,020	,706
LT7	,344	,746	,015	,214
LT8	,163	,758	,272	,242
LT9	,378	,199	,288	,551
LT10	,582	,369	,154	,284
LT11	,661	,171	,052	,203
LT12	,618	,382	,365	,066
LT13	,719	,162	,259	,233
LT14	,450	,338	,487	-,164
LT15	,700	,223	-,056	,177
LT16	,499	,238	,413	,227
LT17	,749	,040	,288	,113

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Las cargas factoriales 1;10;11;12;13;15;16;17 corresponden al factor 1; las cargas factoriales 5;7 y 8 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 2;3 y 4 corresponden al factor 3; las cargas 4;6 y 9 corresponden al factor 4.

## ENCUESTA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Edad: \_\_\_ Sexo: \_\_\_ Grado: \_\_\_ Sección: \_\_\_ Fecha: \_\_\_ Colegio: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una serie de preguntas acerca de tu comportamiento o actitudes en relación con tus actividades académicas. Lee detenidamente cada una de ellas con mucha atención; luego, marca el enunciado que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas o malas.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre                                      **PV** = Pocas veces  
**MV** = Muchas veces                              **N** = Nunca  
**AV** = A Veces

Nº	PREGUNTAS	S	MV	AV	PV	N
1.	Recibe capacitación siendo esta aplicable a la labor que le compete.					
2.	Capacitan de manera permanente a los docentes que laboran en la institución.					
3.	Generan nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas.					
4.	Conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas que laboran en la institución.					
5.	Implementan acciones para responder a las necesidades de perfeccionamiento del personal que labora en la institución.					
6.	Orientan su trabajo de acuerdo con la misión y visión de la institución.					
7.	Responden a las presiones de cambio del entorno, desarrollando nuevas estrategias.					
8.	Aprenden reflexionando acerca de los problemas cotidianos.					
9.	Utiliza los errores de sus estudiantes como fuente de aprendizaje.					
10.	Orienta los aprendizajes, considerando los propósitos y objetivos de la institución.					
11.	.Aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.					
12.	Captan mejor cuando realizan sus trabajos en equipo.					
13.	Participan libremente cuando se trabaja en equipo.					

## Confiabilidad del instrumento

Cuestionario de Aprendizaje organizacional

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coefficiente de confiabilidad</i>
<i>Aprendizaje organizacional</i>	<i>13</i>	<i>0.878</i>

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Aprendizaje organizacional se obtuvo un coeficiente de 0.878, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad

## Validez de constructo

Prueba de ajuste de Kaiser-Meyer-Olkin

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,852
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado gl	517,612 78
	Sig.	,000

## Comunalidades

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
AO1	1,000	,727
AO2	1,000	,700
AO3	1,000	,604
AO4	1,000	,661
AO5	1,000	,678
AO6	1,000	,686
AO7	1,000	,479
AO8	1,000	,682
AO9	1,000	,650
AO10	1,000	,592
AO11	1,000	,448
AO12	1,000	,472
AO13	1,000	,539

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

## Varianza explicativa de la variable aprendizaje organizacional

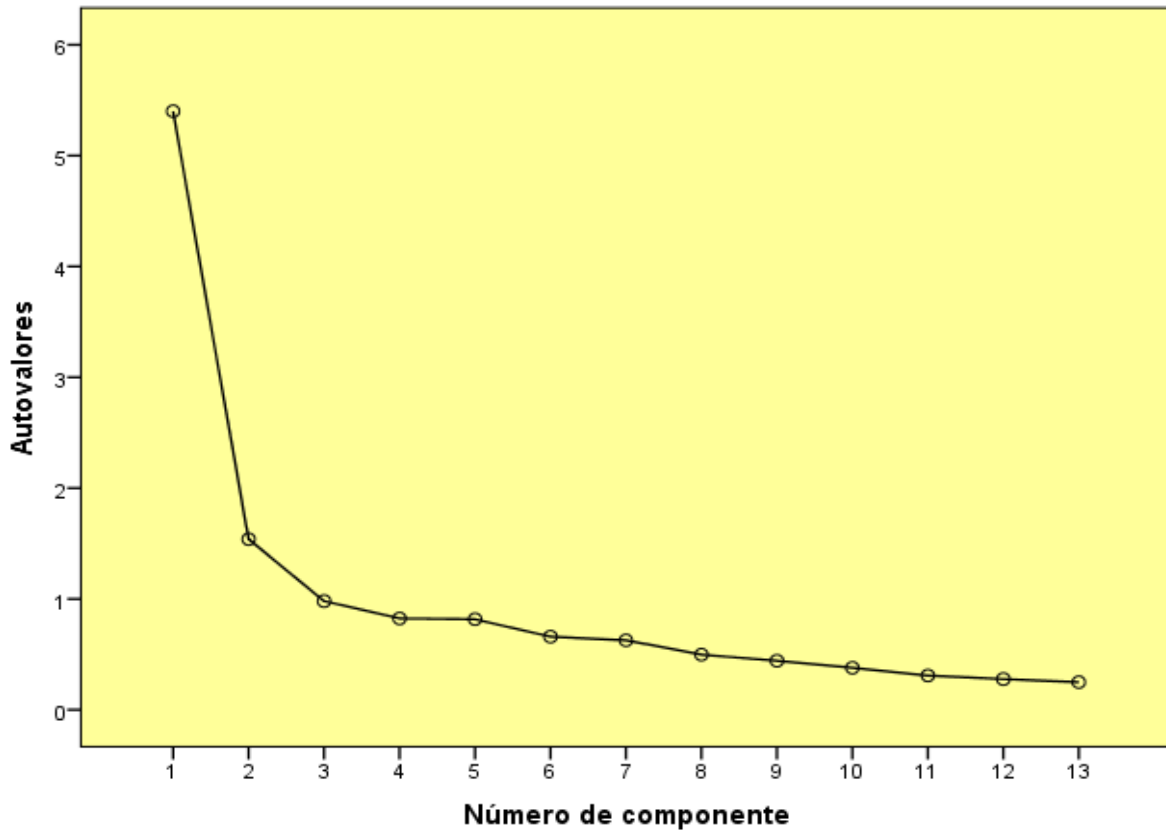
Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5,401	41,545	41,545	5,401	41,545	41,545	2,897	22,281	22,281
2	1,539	11,840	53,385	1,539	11,840	53,385	2,599	19,994	42,275
3	,980	7,541	60,926	,980	7,541	60,926	2,425	18,652	60,926
4	,824	6,337	67,263						
5	,817	6,282	73,546						
6	,659	5,072	78,618						
7	,626	4,819	83,436						
8	,497	3,825	87,261						
9	,442	3,403	90,665						
10	,379	2,912	93,577						
11	,309	2,376	95,952						
12	,277	2,132	98,085						
13	,249	1,915	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 60,926% de la variabilidad del constructo de aprendizaje organizacional con el porcentaje apropiado.

## Gráfica de la sedimentación de la variable aprendizaje organizacional

**Gráfico de sedimentación**



**Matriz de componentes rotados de la variable aprendizaje organizacional**

**Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente		
	1	2	3
AO1	-,229	,244	<b>,785</b>
AO2	,278	-,048	<b>,788</b>
AO3	,425	,370	<b>,535</b>
AO4	,481	,160	<b>,636</b>
AO5	<b>,611</b>	,124	,538
AO6	<b>,794</b>	,197	,131
AO7	<b>,602</b>	,235	,248
AO8	,375	<b>,693</b>	,249
AO9	,030	<b>,777</b>	,213
AO10	,277	<b>,715</b>	,064
AO11	<b>,527</b>	,409	,061
AO12	,489	<b>,474</b>	,090
AO13	,503	<b>,528</b>	-,081

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

Las cargas factoriales 5;6;7 y 11 corresponden al factor 1; las cargas factoriales 8;9;10 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 1; 2;3 y 4 corresponden al factor 3.

## ENCUESTA DE COMPETENCIA DOCENTE

Edad: \_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Colegio: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una serie de preguntas acerca de tu comportamiento o actitudes en relación con tus actividades académicas. Lee detenidamente cada una de ellas con mucha atención; luego, marca el enunciado que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas o malas.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

**S** = Siempre                                      **CN** = Casi Nunca  
**CS** = Casi Siempre                              **N** = Nunca  
**AV** = A Veces

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	Muestra dominio de los temas tratados.					
2.	Brinda un contexto global a sus ideas y conceptos.					
3.	Abarca los temas de estudio en su totalidad					
4.	Considera tener dominio suficiente sobre los temas a tratar.					
5.	Profundiza los temas tratados en clase.					
6.	Menciona referencias bibliográficas del tema a tratar.					
7.	Emplea en cada sesión el tiempo determinado y programado.					
8.	Elabora un plan de clase para cada sesión según su asignatura.					
9.	Propicia la participación en clase de sus estudiantes.					
10.	Fomenta la reflexión durante las clases.					
11.	Estimula el razonamiento crítico.					
12.	Desarrolla dinámicas que faciliten la comprensión de un contenido.					
13.	Toma acuerdos con los estudiantes la forma de evaluación y los criterios para obtener la calificación.					
14.	Evalúa durante el desarrollo del curso.					
15.	Evalúa de acuerdo con lo programado en sus actividades.					
16.	Evalúa habilidades cognitivas y metacognitivas en sus estudiantes.					
17.	Muestra imparcialidad en el momento de las evaluaciones.					
18.	Posee una rúbrica o matriz de evaluación.					
19.	Llega puntualmente al aula de clase.					
20.	Establece una relación cordial con los estudiantes.					
21.	Apertura al diálogo reflexivo con un clima de confianza y respeto.					
22.	Invita a que los estudiantes expresen sus ideas.					
23.	Suele interrumpir al estudiante para continuar con la clase.					
24.	Pone interés por los estudiantes que demuestran problemas en aprender los temas de estudio.					

## Confiabilidad del instrumento

### Estadísticos de fiabilidad

Cuestionario de competencia docente

<i>Variable</i>	<i>Número de Ítems</i>	<i>Coficiente de confiabilidad</i>
<i>Competencia docente</i>	24	0.888

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de competencia docente se obtuvo un coeficiente de 0.888, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

### Factorial de competencia docente

#### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado gl	1068,536 276
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Comunalidades	
	Inicial	Extracción
CD1	1,000	,476
CD2	1,000	,574
CD3	1,000	,565
CD4	1,000	,487
CD5	1,000	,451
CD6	1,000	,557
CD7	1,000	,410
CD8	1,000	,582
CD9	1,000	,583
CD10	1,000	,552
CD11	1,000	,679
CD12	1,000	,419
CD13	1,000	,565
CD14	1,000	,622
CD15	1,000	,596
CD16	1,000	,571
CD17	1,000	,398
CD18	1,000	,546
CD19	1,000	,430
CD20	1,000	,609



CD21	1,000	,742
CD22	1,000	,701
CD23	1,000	,442
CD24	1,000	,487

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

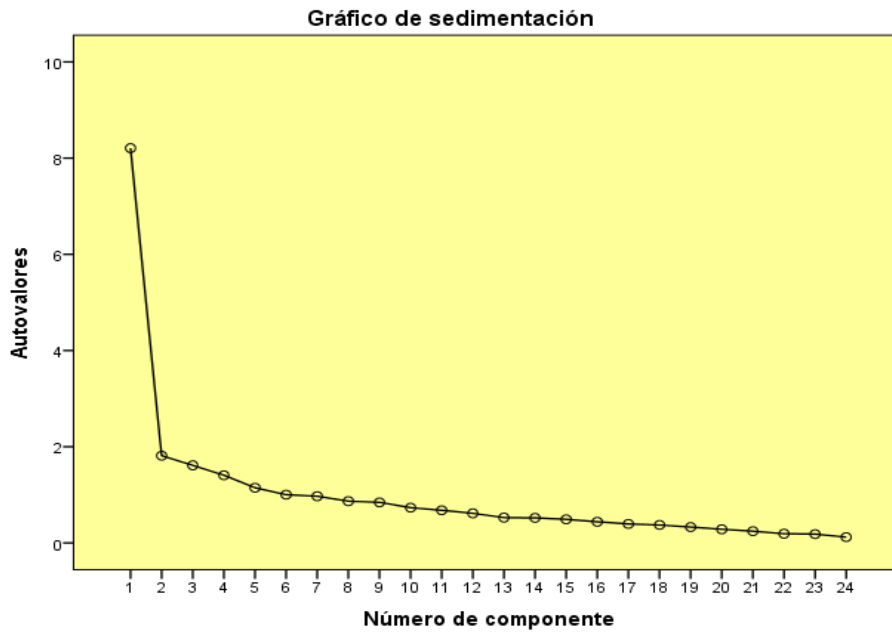
## Varianza total explicada

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	8,207	34,197	34,197	8,207	34,197	34,197	4,713	19,638	19,638
2	1,814	7,560	41,756	1,814	7,560	41,756	3,553	14,804	34,442
3	1,614	6,723	48,479	1,614	6,723	48,479	3,020	12,583	47,025
4	1,407	5,864	54,343	1,407	5,864	54,343	1,756	7,318	54,343
5	1,147	4,779	59,122						
6	1,002	4,177	63,299						
7	,971	4,046	67,345						
8	,868	3,618	70,963						
9	,844	3,515	74,478						
10	,733	3,055	77,532						
11	,679	2,828	80,361						
12	,615	2,564	82,924						
13	,526	2,194	85,118						
14	,521	2,169	87,287						
15	,491	2,044	89,331						
16	,440	1,833	91,164						
17	,395	1,645	92,809						
18	,373	1,555	94,364						
19	,329	1,370	95,734						
20	,284	1,184	96,918						
21	,244	1,017	97,936						
22	,192	,798	98,734						
23	,183	,763	99,496						
24	,121	,504	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 54,343% de la variabilidad de la competencia docente con el porcentaje apropiado.

## Gráfica de sedimentación



**Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente			
	1	2	3	4
CD1	,654	,161	,018	-,148
CD2	,699	,254	,142	-,032
CD3	,726	,145	-,109	-,068
CD4	,668	,058	,192	-,005
CD5	,404	,414	,225	,256
CD6	,440	,324	,152	,484
CD7	,462	,352	,194	,188
CD8	,428	,237	,460	-,362
CD9	,541	,217	,339	-,358
CD10	,579	,153	,437	-,044
CD11	,667	,226	,424	,060
CD12	,516	,277	,275	,008
CD13	,489	,415	,133	,368
CD14	,130	,726	,263	,097
CD15	,224	,640	,153	-,334
CD16	,391	,639	,070	-,070
CD17	,126	,238	-,028	-,569
CD18	,202	,709	-,049	,005
CD19	,199	,052	,545	,302
CD20	,204	-,102	,735	-,133
CD21	-,020	,456	,729	-,040
CD22	,114	,496	,659	-,087
CD23	-,056	,077	-,119	,647
CD24	,340	,483	,361	-,084

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Las cargas factoriales 1;2;3;4;8;9;10;11;12;13 corresponden al factor 1; las cargas factoriales 5;14;15;16;17;18 Y 24 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 19;20;21 Y 22 corresponden al factor 3; las cargas 6 y 23 corresponden al factor 4.

## **Consentimiento informado:**

Estimado participante:

El propósito de este documento es brindar una clara explicación acerca del estudio que se viene realizando. Así como el rol de los participantes. El objetivo de este estudio es: Determinar la influencia del liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente. El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no recibe ningún beneficio. Tampoco se dará compensación económica por participar. A los docentes que accedan participar de este estudio, se les pedirá responder a preguntas relacionadas a sus datos sociodemográficos y a los instrumentos que miden las variables mencionadas. Sus hojas de respuesta serán codificadas usando un número de identificación y por tanto, serán anónimas

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Se le agradece su participación voluntaria. A continuación, se plantean las interrogantes.

### Declaración del participante

Declaro tomar conocimiento que los datos suministrados serán utilizados con fines investigación y que fui elegido/a para esta investigación por ser docente, por lo que doy mi consentimiento para el uso pertinente.