



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una institución
educativa Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rivera Infante, Paola Cristina (orcid.org/0000-0001-8917-7141)

ASESORES:

Mg. Merino Flores, Irene (orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Mg. Velez Sancarranco, Miguel Alberto (orcid.org/0000-0002-5557-2378)

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

PIURA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por permitirme avanzar esta tesis, por darme salud, fortaleza y perseverancia. A mis queridos padres, mi familia, por su comprensión, apoyo incondicional y estímulo permanente para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes que han sido parte de mi formación universitaria, agradecerles por transmitir los conocimientos necesarios para poder estar hoy aquí, gracias por su guía y todos sus consejos, que llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERINO FLORES IRENE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DOCENTE 2.0 PARA FORTALECER EL ROL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PIURA, 2023", cuyo autor es RIVERA INFANTE PAOLA CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERINO FLORES IRENE DNI: 40918909 ORCID: 0000-0003-3026-5766	Firmado electrónicamente por: IMERINOF el 11-01- 2024 17:16:40

Código documento Trilce: TRI - 0730706



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA INFANTE PAOLA CRISTINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO DOCENTE 2.0 PARA FORTALECER EL ROL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PIURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLA CRISTINA RIVERA INFANTE DNI: 40079140 ORCID: 0000-0001-8917-7141	Firmado electrónicamente por: PRIVERAI el 11-01- 2024 21:14:57

Código documento Trilce: TRI - 0730778

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44
Anexo 1: Operacionalización de variables	44
Anexo 2: Instrumento recolección de datos	45
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	49
Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV	69
Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Rol docente.	19
Tabla 2 <i>Prueba de rol docente</i>	20
Tabla 3 <i>Resultados del rol docente (RD).</i>	21
Tabla 4 <i>Significancia del rol docente.</i>	21
Tabla 5 <i>Resultados de la motivación inspiradora (MI).</i>	23
Tabla 6 <i>Significancia de la motivación inspiradora.</i>	23
Tabla 7 <i>Resultados del estímulo intelectual (EI).</i>	25
Tabla 8 <i>Significancia del estímulo intelectual.</i>	25
Tabla 9 <i>Resultados de la consideración individualizada (CI)</i>	27
Tabla 10 <i>Significancia de la consideración individualizada.</i>	27
Tabla 11 <i>Resultados de la influencia idealizada (II)</i>	29
Tabla 12 <i>Significancia de la influencia idealizada.</i>	29

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023. Se aplicó un diseño experimental de alcance preexperimental de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. La muestra fue de 11 docentes. Con un valor ($\text{sig.} = ,027 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la motivación inspiradora de los docentes. Con un valor de significancia ($\text{sig.} = ,018 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en el estímulo intelectual de los docentes. Con un valor de ($\text{sig.} = ,011 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la consideración individualizada en los docentes. Con un valor de ($\text{sig.} = ,023 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la influencia idealizada en los docentes. Se concluyó que el valor de significancia ($\text{sig.} = ,009 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si tiene un fortalecimiento significativo en el rol docente.

Palabras clave: Liderazgo docente, rol docente, influencia idealizada.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the effect of teaching leadership 2.0 to strengthen the teaching role in an Educational Institution Piura, 2023. An experimental design of pre-experimental scope with a quantitative and applied approach was applied. The sample was 11 teachers. With a value (sig.=.027<0.05) it allows us to establish that the leadership 2.0 program has significantly strengthened the inspirational motivation of teachers. With a significance value (sig.=.018<0.05) it allows us to establish that the leadership 2.0 program has significantly strengthened the intellectual stimulation of teachers. With a value of (sig.=.011<0.05) it allows us to establish that the leadership 2.0 program has significantly strengthened individualized consideration in teachers. With a value of (sig.=.023<0.05) it allows us to establish that the leadership 2.0 program has significantly strengthened the idealized influence on teachers. It was concluded that the significance value (sig.=.009<0.05) allows us to establish that the leadership 2.0 program does have a significant strengthening in the teaching role.

Keywords: Teaching leadership, teaching role, idealized influence.

I. INTRODUCCIÓN

El papel del educador es crucial en el ámbito educativo, actuando como facilitador y mediador en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Este rol, multidimensional y diverso, ha experimentado importantes transformaciones, adaptándose a variaciones socioculturales, tecnológicas y pedagógicas. La función docente, según Farías-Veloz et al. (2022), va más allá de simplemente impartir conocimiento y mantener el orden; debe actuar como el puente entre el aprendiz y su entorno, orientándolo y revelándole su propio potencial como generador de conocimiento (Kostiainen et al., 2018), respetando su contexto social y potenciando sus capacidades y valores (Gómez et al., 2019).

Ante estos ideales existen obstáculos que no permiten alcanzarlos. En India, el ausentismo docente, evidenciado por un 24% de maestros en 1300 aldeas durante visitas sorpresa, está costando aproximadamente USD 1500 millones anualmente. Este nivel de ausentismo afecta la calidad del tiempo de interacción entre estudiantes y maestros. Además, hay una notable falta de maestros especializados en sus materias y con habilidades pedagógicas adecuadas (Banco Mundial, 2022).

La pandemia ha evidenciado y agudizado las falencias y desigualdades en el sistema educativo. Según un estudio de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en Latinoamérica, el 83% y 84% de los maestros de primaria y secundaria respectivamente, carecen de las competencias esenciales para navegar por los desafíos presentados por la pandemia. Esta investigación señala que una considerable proporción de educadores experimentaron escasa o ninguna formación en los primeros meses de la pandemia, lo que ha llevado a muchos a replicar en línea sus métodos de enseñanza presencial, sin reconocer las adaptaciones necesarias para la enseñanza virtual. En Guatemala, específicamente, únicamente uno de cada cuatro maestros está equipado para la educación en línea, siendo los más capacitados los que pertenecen al sector educativo privado (Paulette, 2020).

En Perú, para identificar las necesidades de los docentes de forma más efectiva, el Ministerio de Educación ha instaurado un proceso para racionalizar las plazas disponibles. De acuerdo con los datos del 2018, se reportó una falta de 1.959 plazas docentes en 8 regiones, mientras que en las otras había un

exceso de 3.853 plazas. Específicamente en Educación Básica Regular Inicial, se ha debatido la escasez de docentes apropiadamente formados, con casi el 20% de los educadores en 2015 provenientes de primaria u otras especialidades, careciendo de la formación adecuada para educación inicial. La carencia es también notoria en Educación Intercultural Bilingüe, con un déficit de cerca de 18.000 docentes, significando que en este sector, el 94% de los educadores carece de formación en educación intercultural y el 40% no domina la lengua nativa (Bertoni et al., 2020).

El rol docente en la educación es crucial ya que los docentes no solo imparten conocimiento, sino que también actúan como guías y mentores, orientando el desarrollo integral de los estudiantes. En este sentido, el maestro moderno debe adaptarse a los cambios educativos y tecnológicos, facilitando entornos de aprendizaje que fomenten la curiosidad, la exploración y el pensamiento crítico en los estudiantes. Además, el docente desempeña un papel central en la creación de un ambiente inclusivo y equitativo donde cada estudiante tiene la oportunidad de aprender y crecer.

En una institución educativa de Piura se viene observando que los docentes no integran y aplican la reflexión en la acción y sobre la acción en su práctica diaria. Asimismo, no conscientes de la importancia de reflexionar durante y después de la enseñanza, lo que podría limitar su habilidad para adaptarse y responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes. Este desconocimiento y falta de implementación restringir la construcción del conocimiento en la práctica y disminuir la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Ante la situación descrita se busca desarrollar un programa basado en el liderazgo docente 2.0 con el propósito de fortalecer y concientizar a los docentes sobre su rol en la educación de los estudiantes. Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera el liderazgo docente 2.0 fortalece el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023?

El valor teórico de la investigación radica al integrar el modelo reflexivo de Schön con el liderazgo 2.0 de Bass y Avolio, por lo que se propuso un enfoque innovador para el liderazgo docente, donde la reflexión y la adaptabilidad se combinan con la tecnología y el liderazgo participativo para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa. Asimismo, el estudio tuvo una implicancia metodológica porque involucro la elaboración de un programa para la variable

"Liderazgo docente 2.0" y el diseño de un cuestionario para la variable "rol docente", lo que implicó un enfoque estructurado y multifacético para investigar cómo el liderazgo docente 2.0 pudo impactar y fortalecer el rol docente. También la investigación tuvo una implicancia práctica porque los resultados y descubrimientos del estudio lograron ser aplicados concretamente ofreciendo soluciones reales y tangibles para mejorar tanto el liderazgo como el rol docente en las instituciones educativas. Asimismo, el estudio, fue de gran relevancia social, abordando la urgente necesidad de modernizar y robustecer el rol docente en el contexto digital actual. Este estudio, mediante la incorporación de tecnologías 2.0 y liderazgo innovador, no solo aspiró a elevar la calidad educativa y empoderar a los docentes, sino también a propiciar ambientes de aprendizaje inclusivos y equitativos, impactando positivamente en la sociedad y preparándola para los desafíos del mundo moderno.

Objetivo general: determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023; objetivos específicos: determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer la motivación inspiradora en una Institución Educativa Piura, 2023; determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer el estímulo intelectual en una Institución Educativa Piura, 2023; determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer la consideración Individualizada en una Institución Educativa Piura, 2023; determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer la Influencia Idealizada en una Institución Educativa Piura, 2023.

Se formula la hipótesis general: el programa de liderazgo docente 2.0 tiene un efecto significativo en el fortalecimiento del rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios internacionales, Ecuador (Castillo et al., 2023) El docente es una parte importante del crecimiento social y constructivo de cualquier sociedad. Este documento presenta como objetivo promover el pensamiento de los profesores y nuevas ideas que cuestionan lo que creemos saber sobre didáctica, el papel del profesor y lo importante que es dar un buen ejemplo a los estudiantes. En el sistema educativo actual, el docente debe ser a la vez guía y mediador. Desempeñan un papel clave en el crecimiento y el progreso general que definen y etiquetan nuestra sociedad. Así, este artículo se basa en un proceso metodológico de organización de bibliografías. Esto, junto con la experiencia, crítica y reflexión de los investigadores, conduce a las siguientes reflexiones. Con ellas se pretende iniciar un debate y concienciar a los docentes sobre la importancia de su gestión y trabajo con sus alumnos. Su influencia no se limita a la adquisición de contenidos académicos, sino que también abarca la formación de valores, habilidades sociales y la promoción de un pensamiento crítico y reflexivo.

Ecuador, Mora-Roca, (2023) Sin duda el docente es una persona importante en la sociedad porque orienta y forma a las generaciones más jóvenes. La educación es una de las cosas más importantes que mantiene unida a nuestra sociedad. Pero el trabajo de un docente es más que simplemente enseñar; también son responsables de enseñar a los niños valores y buenos modales. Por su propia naturaleza, incluye dar a las personas una educación completa que vaya más allá de las materias académicas habituales y tenga como objetivo mejorar sus actitudes y comportamientos como ciudadanos. Este enfoque integral de la educación no se trata sólo de enseñar hechos; también se trata de crear personas responsables que también se preocupan profundamente por los demás y se sientan responsables de sus acciones. Como los profesores tienen tantas responsabilidades, tienen el poder de moldear la moral de sus alumnos. Pueden afectar las elecciones morales de sus estudiantes, el desarrollo de su carácter e incluso lo que significa ser una parte responsable y activa de la sociedad. Por lo tanto, el objetivo de la educación integral, visto a través del papel del docente, es formar personas que no sólo tengan conocimientos, sino que también sean solidarias, consideradas y moralmente sólidas, lo que eventualmente hará que la sociedad en su conjunto sea mejor.

García & Ruano, (2023) El objetivo general del estudio es ayudar a los educadores de Popayán a fortalecer su propio conocimiento y competencia en la investigación formativa para atender mejor las necesidades educativas de sus estudiantes. La pedagogía debe incluir estrategias para instruir a los estudiantes a adquirir, interiorizar y utilizar habilidades de investigación. Como resultado, los educadores podrán implementar reformas significativas en sus aulas. Como resultado, utilizando la investigación formativa como medio de instrucción, implementamos con éxito una ruta temática para la adquisición de conocimientos. Cincuenta y cinco educadores de dos escuelas de la ciudad participaron en una investigación etnográfica de teoría central utilizando una metodología cualitativa. Aumentaron sus conocimientos sobre métodos, prácticas y equipos de investigación formativa en la ciudad colombiana de Popayán-Cauca. En este estudio se demostró que la investigación formativa es un método eficaz para enseñar habilidades de investigación. El estudio concluyó que a los niños se les puede enseñar mejor a explorar mediante la exposición a conceptos novedosos, la aplicación de tics, la gestión de bases de datos, la mejora de las competencias sociales y emocionales, el cultivo de competencias de investigación y los esfuerzos colaborativos de profesores y estudiantes.

Colombia, Soto, (2023) El propósito de este estudio bibliográfico fue evaluar la condición actual del liderazgo educativo y cómo se desarrolla el concepto básico de liderazgo en respuesta a las necesidades dinámicas de la administración educativa. Hubo un claro enfoque en el liderazgo en el aula, como lo demuestran tanto la investigación teórica como la aplicada. Los resultados de la investigación enfatizaron la necesidad crítica de reconsiderar la definición tradicional de liderazgo, generando ideas novedosas como liderazgo transformacional, creativo o divergente. Los hallazgos resaltan el valor de un liderazgo variado como estrategia constructiva y necesaria para abordar las dificultades educativas actuales. Este nuevo punto de vista destaca la necesidad de inculcar a los estudiantes diversas cualidades de liderazgo y alentarlos a asumir un papel activo en su propia educación, no sólo como receptores pasivos de directivas administrativas.

Estudios nacionales, Lima Perú Ccoto, (2023) El liderazgo en el aula va más allá de simplemente dar el ejemplo o tomar decisiones difíciles. El objetivo de este estudio bibliográfico fue comprender mejor el estado actual del liderazgo

educativo y cómo la definición misma de liderazgo cambia para adaptarse a las demandas en constante evolución de la administración escolar. Nuevos conceptos como liderazgo transformacional, creativo y divergente han surgido en respuesta al creciente interés por el liderazgo dentro del campo educativo, que ha sido confirmado por investigaciones tanto teóricas como empíricas. Los hallazgos demuestran el valor y la necesidad del liderazgo divergente en el entorno educativo actual, no sólo en los gerentes sino también en los instructores y transmitido a los estudiantes, involucrándolos en su propio aprendizaje.

Lima, Zuzzete et al., (2023) Cada director, estudiante y escuela podría beneficiarse de datos más consistentes y convincentes basados en los temas de liderazgo gerencial y ambiente organizacional. El propósito fue una revisión de la literatura en un esfuerzo por investigar empíricamente la influencia del liderazgo y el entorno organizacional en los educadores. Tras una búsqueda exhaustiva de la literatura nacional e internacional, se trabajó con veinticinco estudios. Varios estudios recientes han demostrado que la principal tarea de los líderes educativos es fomentar un entorno propicio para el liderazgo transformacional. Por lo tanto, los líderes en educación pueden cambiar positivamente el ambiente de sus escuelas según lo juzguen los observadores; Además, la motivación ha surgido como el mecanismo por el cual se influye en el clima. La literatura examinada también sugiere que un líder escolar eficaz debe proporcionar un marco que motive la participación y la cooperación de todas las partes.

Ramirez & Sanchez, (2023) El objetivo general de nuestro estudio fue evaluar el estado actual de la Institución Educativa 2068 José María Arguedas a la luz de la correlación entre una gestión sólida y una instrucción eficaz en el aula. Utilizamos un enfoque cuantitativo, un método deductivo hipotético y un diseño correlacional para llegar a la siguiente conclusión basada en datos de dos cuestionarios que han sido validados por tres jueces expertos y cuya confiabilidad se mide mediante el coeficiente de Cronbach: De hecho, si hay un liderazgo fuerte y directivo en la escuela, los profesores se desempeñarán mejor en el aula.

Pérez-pertuz et al., (2023) Los líderes educativos son aquellos que pueden colaborar eficazmente con sus colegas para garantizar que todos los alumnos de la comunidad escolar tengan las habilidades que necesitan para

asumir el liderazgo en cualquier circunstancia determinada. El propósito fue determinar el impacto que tuvieron diversos estilos de liderazgo escolar en el rendimiento académico del Colegio La Merced de Mosquera. Esto se logró mediante observación en persona y recopilación de datos mediante entrevista semiestructurada. Los estudiantes de los grados 8 al 11, así como sus maestros y funcionarios escolares, constituyeron un total de 44 participantes. El análisis de datos cualitativos mostró que muchos niños veían a sus maestros como héroes, lo que les proporcionaba estabilidad en un entorno que de otro modo sería caótico y sentaba las bases para toda una vida de conocimientos.

Salas, (2002) El papel del docente desde la filosofía y la epistemología puede ser analizado desde diversas perspectivas filosóficas que han influido en la educación a lo largo de la historia (Porlán et al., 1998). Desde una visión idealista, el docente actúa como guía y facilitador del proceso de adquisición de conocimiento, enfocándose en presentar ideas de manera clara y promoviendo el pensamiento crítico (Cardenas, 2007). En la filosofía pragmatista, el docente es un facilitador del aprendizaje activo, alentando a los estudiantes a aprender a través de la experiencia y la práctica (Ruíz, 2016). Desde una perspectiva existencialista, el docente busca despertar la autenticidad y la libertad en los estudiantes, alentándolos a cuestionar normas y valores preestablecidos (Jiménez et al., 2012). Por último, en el enfoque constructivista, el docente desempeña un papel fundamental en la creación activa del conocimiento por parte del estudiante, proporcionando herramientas y apoyo para que construyan su propio entendimiento a través de la interacción con el entorno y la colaboración con otros. Estos diversos enfoques pedagógicos reflejan concepciones diferentes sobre la naturaleza de adquisición del conocimiento y el papel del docente en su transmisión y construcción.

La educación se ha convertido en el aspecto más crucial del progreso de un país en el período moderno (Gorodokin, 2006). La educación tiene un impacto duradero en las personas porque les ayuda a crecer como individuos (Valdivielso et al., 2016). La tecnología y el progreso científico han jugado un papel crucial en la modernización de la comunidad (Saldarriaga et al., 2016). A la luz de la velocidad científica y tecnológica, se proyecta que las instituciones educativas experimentarán cambios significativos con el propósito de preparar mejor a los estudiantes para la competencia laboral e impulsar la productividad (Guerra,

2010). La necesidad de integrar estas innovaciones en la educación se ve subrayada por la influencia de gran alcance que tienen en nuestras rutinas y actividades diarias (Vargas et al., 2017). La educación siempre ha desempeñado un papel vital a la hora de facilitar la transformación al ampliar las perspectivas de las personas y proporcionar nuevos conocimientos a nivel personal, comunitario y nacional (Dongo, 2008). En particular, las escuelas ayudan a desarrollar una sociedad justa y equitativa al brindar a los estudiantes una socialización regulada. Sin embargo, el educador juega un papel crucial en el logro de estos objetivos adaptando su trabajo a las necesidades culturales, sociales y educativas de las nuevas generaciones. Si los educadores realmente quieren marcar una diferencia en el mundo, harán del aumento de la conciencia social de sus estudiantes y colegas una máxima prioridad.

Schön (1991) conceptualiza el rol docente como el de un “Practicante Reflexivo”. Según Schön, el docente no sólo debe transmitir conocimientos sino también involucrarse en un proceso continuo de reflexión sobre la acción y en la acción. En otras palabras, los docentes deben reflexionar sobre su práctica mientras enseñan y después de enseñar, para mejorar continuamente su efectividad educativa. En este sentido, describe las siguientes dimensiones:

Reflexión en la Acción: Schön argumenta que los profesores deben ser capaces de reflexionar sobre su práctica en el momento en que están enseñando. Esto implica la capacidad de ajustar y adaptar su enfoque en respuesta a las necesidades y desafíos que surgen durante la enseñanza.

Reflexión de la Acción: donde los profesores deben reflexionar sobre su práctica después de la enseñanza. Esto les permite analizar lo que si funcionó o no en su práctica y las mejoras que deben implementar a futuro. La reflexión sobre la acción es una parte esencial del desarrollo profesional continuo.

Construcción del Conocimiento en la Práctica: Schön enfatiza que los profesores no solo aplican conocimientos existentes, sino que también construyen nuevo conocimiento en la práctica. A través de la reflexión y la experimentación, los profesores pueden desarrollar nuevas estrategias y enfoques educativos.

Adaptación Creativa: La teoría del profesor reflexivo alienta a los educadores a ser creativos y a no depender únicamente de recetas o fórmulas preestablecidas. Los profesores deben tener la capacidad de adaptarse creativamente a situaciones únicas y desafiantes en el aula.

Aprendizaje Continuo: La teoría promueve un enfoque de

aprendizaje continuo a lo largo de la carrera docente. Los profesores deben buscar oportunidades para mejorar y desarrollar sus habilidades a lo largo del tiempo. La Teoría del Rol del Profesorado Reflexivo de Schön ha tenido una influencia significativa en la formación de docentes y en el entendimiento de la acción docente en entornos educativos contemporáneos. Aboga por una actitud reflexiva y adaptable en la enseñanza, lo que es esencial para abordar los desafíos cambiantes en la educación.

Sierra-Villamil, (2016) El desarrollo económico, científico y tecnológico contribuye a la naturaleza siempre cambiante de la civilización moderna. Como resultado de estos avances, debemos reconsiderar cómo enseñamos en el siglo XXI. Este trabajo resalta el valor de la educación en el siglo XXI enfrenta un doble desafío: primero, debe dotar a los estudiantes del conocimiento y las habilidades para ingresar al mundo laboral después de graduarse; en segundo lugar, debe dotarlos del conocimiento y habilidades para tener éxito en una economía globalmente competitiva (Holguin-Alvarez et al., 2021), y una sociedad basada en el conocimiento (Hidalgo, 2017). Siendo éste el caso, es necesario indagar qué, por qué, cómo y dónde de la educación. Estos estudios ilustran un enfoque innovador de la educación que responde a los requisitos cambiantes del mundo moderno. Como sociedad, tenemos el deber moral de garantizar que nuestros jóvenes no sólo estén preparados para enfrentar los desafíos de la edad adulta sino también para pensar críticamente, soñar en grande, comportarse con integridad, divertirse, formar relaciones significativas y valorar los pequeños placeres de la vida. vidas, respetar y cuidar el medio ambiente natural, desarrollar sus propias ideas únicas y tomar medidas para mejorar ellos mismos y el mundo (Vásquez et al., 2021).

Teniendo esto en cuenta, es crucial buscar caminos educativos alternativos que puedan adaptarse a las necesidades del mundo actual. Si desea ser un líder en educación, debe exhibir las cualidades que ayuden a cultivar una cultura más empática (Litardo, 2021). Esto se debe a que las personas involucradas en la educación tienen el deber de impartir un sentido de moralidad, un sentido de propósito y un plan para el desarrollo del individuo. Como resultado, todos tienen que evaluar su impacto en el mundo en general (Kwan & Cardozo, 2018). Por tanto, debemos preguntarnos ¿cuáles son las cualidades clave de un líder educativo con mentalidad estratégica? La clave para responder

a esta cuestión es identificar las causas principales del estado actual de las cosas (Alarcón, 2022). El estudio y la reflexión sistemática pueden mantener las características centrales que definen a un líder educativo: una dedicación al crecimiento humano, una visión para el futuro, un fuerte conocimiento de la pedagogía y una inclinación hacia la creatividad (Briones, 2020). El progreso humano y la esperanza de recibir un buen futuro sostenible son dos de estos elementos. Este enfoque funciona bien tanto en entornos formales como informales y puede utilizarse con estudiantes de todas las edades y en todos los niveles de formación académica.

El liderazgo educativo actual promueve la empresa sostenible no sólo para crear empresas, sino también para defender y persuadir a los individuos a ajustar los mapas mentales que utilizan para navegar por el mundo (González, 2018). Los líderes en educación pueden inspirar a los estudiantes a pensar creativamente y desarrollar soluciones innovadoras a los problemas cuando dirigen proyectos con una perspectiva ética, proactiva, centrada en objetivos y en una visión, en la que la propia autonomía de los estudiantes juega un papel central en su desarrollo intelectual y personal (Montalván et al., 2014). Cuando los líderes educativos toman el mando de un proyecto, éste sufre una transformación como ésta. Esto incorpora el proceso de resolución de problemas dentro del marco del pensamiento estratégico, que tiene ramificaciones en la sociedad y la economía y el medio ambiente (Martins Pestana et al., 2011). La pobreza, que requiere un cambio social sustancial, es uno de los muchos problemas sociales que pueden identificarse según la perspectiva silogística. Otros ejemplos de tales problemas incluyen la corrupción, la violencia, la violencia sexual, la desigualdad y la falta de oportunidades (Silva et al., 2018). Sin embargo, desde una perspectiva de sostenibilidad, una institución sostenible dirigida por un líder educativo necesita claridad sobre la importancia ética de la educación (Santamaria, 2021). A través de la mediación de principios y valores establecidos, el proceso educativo y las iniciativas activas se vuelven uno (Colque, 2015). Como resultado, el liderazgo educativo tiene una piedra de toque filosófica en la ética como base de la sostenibilidad, que se desarrolla a partir del sentido inherente del líder del deber hacia la sociedad en lo que respecta a la vida, el medio ambiente, la naturaleza y la preservación de estas cosas (Guevara, 2022). Por sí mismos, individualmente. Tomar una posición y actuar

como "sí, me importa" son dos formas de describir el comportamiento asociado con las interacciones con el mundo natural. Por lo tanto, la perspectiva humana del libre albedrío y la madurez para hacer juicios propios e iluminados que reflejen la propia conciencia en relación con la propia cultura (Becerra, 2022).

El liderazgo 2.0, adaptado de la Teoría del Liderazgo Transformacional, se refiere a la práctica de liderazgo en la era digital, donde los líderes utilizan tecnologías y plataformas en línea para inspirar, motivar, comunicar y desarrollar a los seguidores. Los líderes 2.0 se caracterizan por su capacidad para adaptarse a los entornos digitales, promover la innovación, y facilitar el aprendizaje y desarrollo continuo, manteniendo relaciones significativas y auténticas en el entorno virtual (Bass y Avolio, 2006). Comprende las siguientes dimensiones: Influencia Idealizada, que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir. La visión y misión compartida se relaciona con la creación y comunicación de una visión inspiradora en el entorno digital, asegurando el compromiso y la participación en línea. Motivación Inspiradora, se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores. Estímulo del entusiasmo, se refiere a inspirar y generar entusiasmo y optimismo a través de mensajes motivacionales en plataformas digitales. Estímulo Intelectual, se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea. Aprendizaje continuo que implica el uso de recursos y plataformas digitales para promover el desarrollo y aprendizaje constantes. Consideración Individualizada, se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales. Atención personalizada, donde a pesar de la naturaleza virtual del liderazgo 2.0, el líder debe centrarse en atender y comprender en los seguidores sus requerimientos individuales, estableciendo relaciones significativas y auténticas en el espacio digital (Bass y Avolio, 2006). En resumen, el liderazgo 2.0 enfatiza la adaptación y aplicación de estrategias de liderazgo transformacional en contextos digitales, buscando inspirar y desarrollar a los seguidores en entornos virtuales, a la vez que se promueve la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación se enfocó en una aplicación práctica y directa, enfatizando soluciones innovadoras y pragmáticas para mejorar la función y la eficacia del liderazgo en el rol de los docentes en sus procesos educativos.

El enfoque fue cuantitativo porque mediante el uso de análisis estadísticos, el estudio busco obtener mediciones precisas y objetivas del impacto de las estrategias de liderazgo docente mejoradas, permitiendo una evaluación cuantificada de su efectividad sobre el rol que se desempeñó en los procesos educativos.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño con el cual se trabajo fue el experimental porque la investigación se caracterizó por una intervención deliberada en las metodologías de liderazgo docente, con el objetivo de observar y medir su influencia directa sobre aspectos claves del desempeño y bienestar de los educadores.

El enfoque que se aplicó en este estudio fue el preexperimental porque sin incorporar un grupo de control, el estudio se centró exclusivamente en un grupo donde se implementaron las prácticas de liderazgo renovadas, proporcionando una visión inicial sobre su eficacia y posibles efectos.

Serpa de naturaleza explicativa porque el estudio busco desentrañar el "cómo" y el "por qué" detrás de la influencia de las nuevas estrategias de liderazgo docente en el papel y desempeño de los educadores, aportando una comprensión más profunda de estas relaciones dinámicas.

El enfoque fue el longitudinal porque al recoger datos en múltiples momentos a lo largo del estudio, permitió una observación detallada de cómo las prácticas de liderazgo docente evolucionaron y afectaron a los educadores a lo largo del tiempo, ofreciendo una visión más rica y matizada de su impacto.

Se detalla el diseño

Grupo	Pretest	Experto	Posttest
muestra	O1	Programa	O2

Dónde:

G = (Docentes), O₁= Pretest, X = (Programa), O₂= Posttest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo 2.0

Definición conceptual

El liderazgo 2.0, adaptado de la Teoría del Liderazgo Transformacional, se refirió a la práctica de liderazgo en la era digital, donde los líderes utilizan tecnologías y plataformas en línea para inspirar, motivar, comunicar y desarrollar a los seguidores. Los líderes 2.0 se caracterizan por su capacidad para adaptarse a los entornos digitales, promover la innovación, y facilitar el aprendizaje y desarrollo continuo, manteniendo relaciones significativas y auténticas en el entorno virtual (Bass y Avolio, 2006).

Operacionalización de la variable

El programa se desarrolló en una serie de quince sesiones distintas, cada una representando un paso fundamental en el proceso de fortalecimiento del liderazgo docente. Esta estructura permitió una evolución gradual y coherente de las habilidades y competencias de liderazgo, asegurando una integración efectiva de los nuevos aprendizajes. El diseño del programa estuvo enfocado en ser un agente catalizador que impulso el desarrollo profesional de los educadores. Se busco que cada sesión sirva como un impulso para el crecimiento personal y profesional, adaptando las habilidades de liderazgo a las necesidades actuales del entorno educativo. Dada la naturaleza siempre cambiante del ámbito educativo, el programa puso especial énfasis en preparar a los docentes para enfrentar y aprovechar los retos emergentes. Esto logro incluir la adaptación a nuevas tecnologías, metodologías pedagógicas y dinámicas de aula.

Indicadores

Programa

Escala de medición

Programa

Variable dependiente: Rol docente

Schön (1991) conceptualiza el rol docente como el de un “Practicante Reflexivo”. Según Schön, el docente no sólo debe transmitir conocimientos sino también involucrarse en un proceso continuo de reflexión sobre la acción y en la acción. En otras palabras, los docentes deben reflexionar sobre su práctica mientras enseñan y después de enseñar, para mejorar continuamente su efectividad educativa.

Operacionalización de la variable

Para medir la variable dependiente se utilizó un cuestionario del rol docente que tuvo una estructura de 20 indicadores, que sirvieron para conocer las opiniones de los docentes sobre el rol que desempeñaron. Su aplicación fue directa con respuestas múltiples siempre, a veces, nunca.

Indicadores

Capacidad para Inspirar: Este indicador evaluó cómo los docentes motivaron y estimularon a sus estudiantes, impulsando el entusiasmo y el interés por el aprendizaje. Es esencial para evaluar la habilidad del docente para crear un ambiente de aprendizaje estimulante y enriquecedor. Fomento de la Autodeterminación: Reflejo la capacidad del docente para cultivar la independencia y la autoconfianza en los estudiantes, promoviendo su habilidad para tomar decisiones y gestionar su propio aprendizaje. Promoción del Pensamiento Crítico: Este indicador determino la eficacia con la que los docentes alentaron a los estudiantes a analizar, cuestionar y evaluar críticamente la información, fomentando así habilidades de pensamiento superior y razonamiento analítico. Incentivo a la Innovación Pedagógica: Evaluó la disposición y capacidad del docente para implementar y experimentar con

nuevas estrategias y enfoques pedagógicos, lo que fue crucial para la adaptación a las cambiantes necesidades educativas. Atención a las Necesidades Individuales: Este indicador considero la habilidad del docente para reconocer y responder a las necesidades específicas de los estudiantes, asegurando una educación inclusiva y personalizada. Apoyo al Desarrollo Profesional: Midió el grado en que los docentes contribuyeran al crecimiento profesional de sus colegas, lo cual fue fundamental para fomentar un entorno de colaboración y mejora continua. Modelo a Seguir: Evaluó la capacidad del docente para servir como un ejemplo positivo para estudiantes y colegas, en términos de conducta profesional, compromiso con el aprendizaje y valores éticos. Mantenimiento de Altos Estándares Éticos: Este indicador se enfocó en la adhesión del docente a principios éticos en su práctica profesional, esencial para asegurar la integridad y la confianza en el entorno educativo.

Escala de medición

Escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población y muestra

El estudio propuesto tuvo una población conformada por 11 docentes. Como la población es mínima se utilizó como muestra, por lo tanto, conto con una población muestral.

Criterios de inclusión

Se seleccionaron educadores con un mínimo de dos años de experiencia profesional. Esta condición busco asegurar que los participantes aportaran una comprensión madura y una perspectiva práctica de los procesos educativos. Asimismo, se exigió como criterio inclusivo que los docentes participaran voluntariamente y con plena comprensión de los aspectos del estudio, evidenciado a través de un consentimiento informado firmado. Los docentes que tuvieran consistencia de asistencia en su rol educativo como indicativo su dedicación y compromiso estable con su profesión.

Criterios de exclusión

Los educadores que hayan estado ausentes por enfermedad o por razones personales durante el periodo de estudio fueron excluidos para

mantener una participación y consistente en la investigación. Se excluyo a aquellos docentes que no finalizaron las encuestas o decidieron abandonar el estudio.

3.3.2 Muestreo

El muestreo fue el no probabilístico por conveniencia, en este tipo de muestreo, es el investigador quien determino qué individuos estuvieran en la muestra, basándose en su conocimiento del tema y los objetivos específicos del estudio. Esto permitió una selección más focalizada y relevante para la investigación (Córdova, 2019).

3.3.3 Unidad de análisis

Docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizo la técnica de la observación, como un medio eficaz para recoger comportamientos y datos relevantes de la muestra estudiada. La adopción de esta técnica proporciono una ventana directa a las dinámicas y prácticas de liderazgo en el entorno educativo, ofreciendo una perspectiva enriquecedora y auténtica que fue fundamental para comprender la complejidad del rol docente en un marco de liderazgo innovador. A través de la observación, se pudo capturar directamente cómo los docentes interactuaban con los estudiantes, gestionando sus aulas y aplicando estrategias de liderazgo en situaciones reales.

Instrumento

En la investigación se utilizó un cuestionario compuesto de 20 ítems y estructurado que fue completado en un período de 10 minutos. Este cuestionario fue pasado por un proceso integral de aseguramiento de su idoneidad y precisión, esencial para la efectividad del instrumento en la evaluación del rol docente. En este sentido, un grupo selecto de especialistas en educación y liderazgo reviso cada elemento del cuestionario para confirmar su pertinencia y aplicabilidad en el estudio. Para determinar la validez de contenido de cada pregunta, se aplicó el método estadístico de la V de Aiken determinado un valor de 0,97. Este procedimiento proporciono una medida cuantitativa y objetiva de la

validez, basada en las valoraciones de los especialistas, asegurando que cada pregunta contribuya de manera efectiva al análisis de la variable rol docente. La confiabilidad del cuestionario fue comprobada mediante el Alfa de Cronbach, una técnica estadística reconocida para evaluar la coherencia interna de un instrumento que indico que el cuestionario es confiable y que los resultados obtenidos son consistentes y reproducibles consiguiendo un valor de 0,870.

La investigación titulada empleo una metodología innovadora a través de un programa compuesto por quince sesiones. El programa represento un avance significativo en las estrategias de desarrollo profesional, proponiendo un modelo integral y dinámico para el fortalecimiento del liderazgo docente. Al centrarse en los retos y oportunidades actuales del ámbito educativo, el programa aseguro que los docentes estuvieran equipados con habilidades y conocimientos pertinentes. Mediante el fortalecimiento del liderazgo docente, el programa busco mejorar significativamente la calidad de la educación mediante el rol que ejerce, beneficiando a los educadores, los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto.

3.5 Procedimientos

Inicialmente se requirió la autorización necesaria para realizar la investigación. El cuestionario, diseñado para evaluar el rol docente, se sometió a un proceso de validación por expertos para garantizar su relevancia y precisión en la medición. Paralelamente, se evaluó su fiabilidad para asegurar la consistencia de los resultados. Antes de la aplicación del cuestionario, se implementó un protocolo de consentimiento informado, asegurando que los docentes participantes hayan estado plenamente informados sobre los objetivos del estudio. Se realizó una evaluación inicial (pre-test) antes de la implementación del programa de liderazgo, seguida de una evaluación final (post-test) después de su conclusión. Esto permitió medir los cambios y el impacto del programa sobre el liderazgo docente. Los datos recogidos a través de las aplicaciones pre y post del cuestionario fueron analizados utilizando métodos estadísticos. Este análisis fue crucial para interpretar los resultados de la investigación, permitiendo una evaluación objetiva de la efectividad del programa de liderazgo.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó una estadística descriptiva que permitió una comprensión inicial de los niveles de la variable 'rol docente'. Luego para determinar la distribución de los datos, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba fue esencial para evaluar si los datos seguían una distribución normal, lo cual determinó un requisito previo para la selección adecuada de pruebas estadísticas posteriores. Conocer la normalidad de las variables guió al investigador en la elección del estadígrafo más adecuado para el análisis inferencial. Tras la evaluación inicial y la comprobación de la normalidad, se empleó la estadística inferencial para contrastar las hipótesis del estudio. Este enfoque permitió realizar inferencias examinando la efectividad del liderazgo docente en el entorno educativo.

3.7 Aspectos éticos

El estudio priorizó el respeto por la autonomía de los docentes participantes, garantizando que su inclusión en la investigación fuera el resultado de decisiones informadas y voluntarias. El estudio se guió por el principio de beneficencia, buscando activamente maximizar los beneficios para los docentes participantes y la comunidad educativa en general. Esto se manifestó en el diseño de intervenciones y actividades que no fueron seguras, sino también potencialmente enriquecedoras para las prácticas de liderazgo docente. Esto incluyó una evaluación cuidadosa de todos los aspectos del estudio para identificar y mitigar cualquier factor que pudiera causar malestar o perjuicio a los docentes involucrados. El estudio se diseñó y ejecutó bajo el principio de justicia, asegurando que todos los participantes fueran tratados equitativamente y tengan acceso igualitario a los beneficios generados por la investigación. Asimismo, los datos fueron tratados bajo principios de confidencialidad de los datos de estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1
Rol docente.

Variables	Prueba	Alto		Medio		Bajo		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Rol docente	Pre/test	1	10%	1	10%	9	80%	11	100%
	Pos/test	8	75%	3	25%	0	0%	11	100%

Nota: Comparativo de Pre y Postest de rol docente.

Inicialmente, los resultados del pretest indican que una gran mayoría de los docentes, específicamente el 80% (9), se encontraban en un nivel bajo de rol docente. Los resultados indican que los docentes estaban operando a un nivel subóptimo en términos de rendimiento y efectividad en sus roles educativos. Esta observación resalta una deficiencia notable en cuanto a la implicación directa y la dedicación de los maestros. en su ambiente de trabajo, lo cual pone de manifiesto la urgencia de adoptar medidas correctivas para potenciar sus habilidades y competencias profesionales. Después de implementar el programa de liderazgo, los datos recolectados en la evaluación posterior revelaron un avance significativo. El 75% de los maestros (8 de un total de 11) lograron un desempeño sobresaliente en sus funciones, lo que demuestra un incremento notable en su eficacia y dedicación. Esta evolución indica que el programa de liderazgo ha influido positivamente en la habilidad de los educadores para desempeñar sus roles de manera más competente.

Este avance resalta el valor y la eficacia del programa de liderazgo como un recurso esencial para el crecimiento profesional de los docentes. El cambio de un nivel de rendimiento bajo a uno alto en la mayoría de los involucrados muestra que las estrategias centradas en fortalecer el liderazgo y la participación activa de los maestros pueden generar un cambio profundo y positivo en la calidad educativa y, en consecuencia, en el entorno de aprendizaje global.

Tabla 2
Prueba de rol docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Rol docente	,832	11	,022
D1- motivación inspiradora	,874	11	,009
D2- estímulo intelectual	,764	11	,021
D3- consideración individualizada	,828	11	,018
D4- influencia idealizada	,897	11	,005

Nota: prueba de normalidad

La normativa fijada para la toma de decisiones en cuanto a las hipótesis dicta que la hipótesis nula (H_0) se aceptará si el valor p es igual o superior a 0.05, pero se desestima en caso de ser menor. Debido a que el análisis mediante el test de Shapiro-Wilk reveló una distribución no normal de los datos, se decidió emplear la Prueba de Rangos de Wilcoxon para el análisis subsiguiente.

Hipótesis general

Ha: El programa de liderazgo docente 2.0 tiene un efecto significativo en el fortalecimiento del rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023.

Tabla 3

Resultados del rol docente (RD).

		Rangos		
		N°	\bar{X}	Σ
RD/pos-test	– Rangos negativos	0 ^a	0,00	0,00
RD/pre-test	Rangos positivos	11 ^b	4,52	47,64
	Empates	0 ^c		
	Total	11		

Nota: Wilcoxon

Tabla 4

Significancia del rol docente.

Estadísticos de prueba^a

	RD/pre-test – RD/pos-test
Z	-2,271 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,009

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,009<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 tiene un fortalecimiento significativo en el rol docente. La confirmación de la hipótesis alternativa (Ha) indica que, basándonos en la evidencia y el análisis realizado, el programa de liderazgo docente 2.0 ha ejercido una influencia notable en el reforzamiento del papel de los docentes. Descartar la hipótesis nula (H0), que sugeriría que el programa no tuvo efectos, respalda la idea de que este ha generado un impacto beneficioso. Este enfoque de análisis, centrado en entender las experiencias y percepciones de los individuos, muestra que el programa ha provocado cambios importantes en cómo los docentes ven y ejercen su profesión. La evidencia de una mejora palpable en el desempeño docente tras la aplicación del programa sugiere un avance positivo en las habilidades y la autoconfianza de los profesores. Estos avances pueden ser resultado de diversos elementos potenciados por el programa, tales como innovadoras técnicas de liderazgo, metodologías de enseñanza más efectivas o un entendimiento más profundo de las interacciones en el aula. Asimismo, este análisis destaca la necesidad de

personalizar los programas de capacitación docente para que respondan a las necesidades específicas y al contexto de cada centro educativo. En este escenario, la Institución Educativa ha mostrado una reacción favorable al programa de liderazgo docente, lo que podría reflejar una correspondencia entre los propósitos del programa y las necesidades de desarrollo profesional de los maestros.

Hipótesis específica 1

Ha: El efecto del liderazgo docente 2.0 fortalece significativamente la motivación inspiradora en una Institución Educativa Piura, 2023.

Tabla 5
Resultados de la motivación inspiradora (MI).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_MI- Pret_MI	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	8 ^b	4,17	46,74
	Empates	3 ^c		
	Total	11		

Nota: Wilcoxon

Tabla 6
Significancia de la motivación inspiradora.

Estadísticos de prueba^a

	Post_MI - Pret_MI
Z	-2,141
Sig. asintótica (bilateral)	,027

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,027<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la motivación inspiradora de los docentes. La validación de Ha resalta el impacto beneficioso y considerable del programa en el aumento de la motivación inspiradora entre los maestros. Descartar H0, que argumenta la ausencia de efectos notables del programa, fortalece la idea de que los avances en la motivación de los docentes se deben a la implementación del programa. Este enfoque de análisis, centrado más en la interpretación de experiencias y percepciones que en la cuantificación exacta, proporciona una visión enriquecedora sobre el funcionamiento interno y la atmósfera del ámbito educativo. El incremento en la capacidad de los docentes para inspirar y motivar a los estudiantes, resultado directo de la aplicación del programa, implica un progreso en el dinamismo y la efectividad de los educadores. Este progreso podría ser el resultado de diversos elementos impulsados por el programa, incluyendo la implementación de estrategias de liderazgo innovadoras, un aumento en la seguridad sobre sus competencias docentes, y un entendimiento más amplio de

cómo enganchar y motivar a los estudiantes en su aprendizaje. La correlación entre los resultados y la hipótesis de un impacto positivo del programa en la motivación docente enfatiza la relevancia de programas de desarrollo profesional bien estructurados. Específicamente, pone de manifiesto cómo los proyectos centrados en mejorar el liderazgo de los maestros no sólo perfeccionan sus habilidades técnicas, sino que también ejercen una influencia significativa en su habilidad de incentivar y orientar a los estudiantes.

Hipótesis específica 2

Ha: El efecto del liderazgo docente 2.0 fortalece significativamente el estímulo intelectual en una Institución Educativa Piura, 2023.

Tabla 7

Resultados del estímulo intelectual (EI).

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ EI- Pret_ EI	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	9 ^b	4,70	45,90
	Empates	2 ^c		
	Total	11		

Nota: Wilcoxon

Tabla 8

Significancia del estímulo intelectual.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ EI - Pre_ EI
Z	-2,282
Sig. asintótica (bilateral)	,018

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia ($\text{sig.} = ,018 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en el estímulo intelectual de los docentes. Con la validación de la hipótesis alternativa (H_a) y el descarte de la hipótesis nula (H_0), se confirma que el programa ha sido no solo eficiente, sino también influyente en transformar y mejorar las técnicas de enseñanza de los docentes. Este impacto positivo se manifiesta claramente en el incremento del estímulo intelectual entre los educadores, como consecuencia de la aplicación del programa, lo que representa un avance beneficioso en el contexto educativo. El estímulo intelectual es esencial para un proceso educativo que sea tanto dinámico como fructífero, y se centra en la habilidad del docente para incitar el pensamiento crítico, la inquisitividad y la innovación en sus alumnos. La mejora observada indica que el programa ha equipado a los docentes con estrategias y herramientas innovadoras que les permiten abordar los temas de estudio de una manera más atractiva y mentalmente estimulante. Además, el aumento en el estímulo intelectual puede interpretarse como un indicativo del crecimiento profesional de los docentes.

El análisis sugiere que el programa ha conseguido un alineamiento efectivo con las necesidades y las metas de los educadores.

Hipótesis específica 3

Ha: El efecto del liderazgo docente 2.0 fortalece significativamente la consideración Individualizada en una Institución Educativa Piura, 2023.

Tabla 9

Resultados de la consideración individualizada (CI)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ CI- Pret_ CI	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,29	48,30
	Empates	4 ^c		
	Total	11		

Nota: Wilcoxon

Tabla 10

Significancia de la consideración individualizada.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ CI - Pre_ CI
Z	-2,353
Sig. asintótica (bilateral)	,011

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,011<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la consideración individualizada en los docentes. Con la validación de la hipótesis alternativa (Ha) y el descarte de la hipótesis nula (Ho), se establece que el programa ha sido no solo eficaz, sino que también ha influenciado de manera importante en la mejora del trato individualizado que los docentes ofrecen en su práctica educativa. Según el análisis realizado, la consideración individualizada, entendida como la habilidad de los profesores para reconocer y atender las necesidades y talentos específicos de cada estudiante, se destaca como un pilar fundamental de una enseñanza efectiva. La aplicación del programa de liderazgo ha reforzado este aspecto en la labor docente, lo que representa un avance hacia una metodología educativa más adaptada y consciente de las necesidades individuales. Este avance implica que el programa ha equipado a los docentes con estrategias y perspectivas que promueven un mayor entendimiento y atención a la diversidad estudiantil. El fortalecimiento de la consideración individualizada es crucial para el proceso

educativo, ya que habilita a los docentes a personalizar su enseñanza, adaptándola para realzar las capacidades y responder a las exigencias particulares de cada estudiante.

Hipótesis específica 4

Ha: El efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer la Influencia Idealizada en una Institución Educativa Piura, 2023.

Tabla 11
Resultados de la influencia idealizada (II)

		Rango		
		N°	\bar{X}	Σ
Post_ II- Pret_ II	Rangos negativos	0 ^a	0,00	00,00
	Rangos positivos	10 ^b	4,44	47,80
	Empates	1 ^c		
	Total	11		

Nota: Wilcoxon

Tabla 12
Significancia de la influencia idealizada.

Estadísticos de prueba^a

	Post_ II - Pre_ II
Z	-2,433
Sig. asintótica (bilateral)	,023

Nota: Wilcoxon

El valor de significancia (sig.=,023<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la influencia idealizada en los docentes. Con la validación de la hipótesis alternativa (Ha) y el descarte de la hipótesis nula (Ho), queda evidenciado que el programa ha sido no sólo eficiente, sino también influyente en modificar la dinámica de liderazgo de los docentes dentro del aula. Según el análisis, la influencia idealizada describe cómo los educadores, actuando como líderes, se convierten en ejemplos a emular, generando respeto, admiración y confianza entre los estudiantes. La adopción del programa de liderazgo 2.0 ha intensificado este aspecto en los profesores, indicando un viraje hacia un liderazgo más dinámico y atractivo en la enseñanza. Este desarrollo sugiere que el programa ha dotado a los docentes de nuevas técnicas y herramientas para potenciar su impacto positivo en los alumnos. Un liderazgo que encanta y estimula es capaz de transformar significativamente el clima educativo, incentivando mayor dedicación y entusiasmo por el aprendizaje en los estudiantes. Además, el incremento en la influencia idealizada denota un

crecimiento profesional importante en los docentes, que han adquirido competencias para encarnar y transmitir valores y comportamientos que nutren un ambiente educativo enriquecedor y positivo.

V. DISCUSIÓN

El análisis del objetivo general detallo que el valor de significancia (sig.=,009<0,05) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 tiene un fortalecimiento significativo en el rol docente. La investigación de Castillo et al. (2023) en Ecuador subraya la necesidad de fomentar el pensamiento crítico y reflexivo en los docentes, enfatizando su rol no solo como transmisores de conocimiento, sino también como modeladores de valores y habilidades sociales. Mora-Roca (2023) complementa esta visión, resaltando la responsabilidad del rol del educador en la formación integral de los alumnos, que va más allá del currículo académico e incluye la enseñanza de valores y buenos modales. García & Ruano (2023) se enfocan en la relevancia de la investigación formativa como un instrumento clave en la pedagogía, demostrando cómo esta metodología puede mejorar las competencias de los docentes y, a su vez, influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Soto (2023) y Ccoto (2023) en sus estudios sobre liderazgo educativo, destacan la necesidad de redefinir el liderazgo en el ámbito educativo, promoviendo estilos como el liderazgo transformacional y creativo, necesarios para afrontar los desafíos educativos contemporáneos. Zuzzete et al. (2023) y Ramírez & Sánchez (2023) abordan la relación entre el liderazgo educativo y el ambiente organizacional, resaltando cómo un liderazgo efectivo puede transformar positivamente el clima escolar y para aumentar la motivación y eficacia en la enseñanza de los docentes. Por último, Pérez-pertuz et al. (2023) enfatizan el impacto del liderazgo escolar en el rendimiento académico, señalando cómo los docentes pueden servir de modelos a seguir para sus estudiantes, Estableciendo un ambiente favorable para el aprendizaje y la evolución de competencias de liderazgo.

El análisis de estas investigaciones indica una fuerte relación entre el desarrollo de la profesión docente en educación y un programa de liderazgo eficiente. Los estudios indican que los profesores no sólo enseñan contenidos académicos, sino que también tienen un impacto significativo en el crecimiento moral y social de los estudiantes. Para abordar las dificultades presentes y futuras en la educación, es vital un liderazgo educativo eficaz que incorpore métodos creativos y transformadores. Los estudiantes pueden ser líderes responsables y proactivos en su propio aprendizaje gracias a este liderazgo, que además mejora

el clima laboral y la motivación docente. Por lo tanto, el valor de significancia ($\text{sig.} = 0,009 < 0,05$) sugiere que las iniciativas de liderazgo creativo, como el "Programa de Liderazgo 2.0", influyen significativa y favorablemente en la mejora de las estrategias de instrucción, lo que a su vez mejora el estándar de la educación en su conjunto.

Teóricamente, Salas (2002) y Porlán et al. (1998) discuten cómo las diversas perspectivas filosóficas, desde el idealismo hasta el constructivismo, influyen en el rol del docente en la facilitación del conocimiento. Cárdenas (2007) y Ruíz (2016) amplían esta idea, enfocándose en la importancia de la guía y la facilitación del aprendizaje a través de la experiencia y la práctica. Por otro lado, Gorodokin (2006) y Valdivielso et al. (2016) enfatizan el impacto duradero de la educación en el crecimiento personal y social, subrayando cómo la tecnología y el avance científico están modernizando la educación. Guerra (2010) y Vargas et al. (2017) resaltan la necesidad de adaptar las instituciones educativas a estos cambios para una preparación más eficaz de los estudiantes de cara al ámbito laboral y aumentar la productividad. Dongo (2008) resalta la función fundamental de la educación en una sociedad más equitativa. Schön (1991) introduce el concepto de "Practicante Reflexivo", sugiriendo que los docentes deben reflexionar continuamente sobre su práctica para mejorar su efectividad educativa. Esta reflexión incluye tanto la adaptación en el momento de la enseñanza como la evaluación posterior, enfatizando la importancia de la experimentación y la creatividad en la educación. Sierra-Villamil (2016), Holguin-Alvarez et al. (2021) y Hidalgo (2017) argumentan que los avances económicos, científicos y tecnológicos requieren un replanteamiento de los métodos de enseñanza, con la finalidad de capacitar a los estudiantes para alcanzar el éxito en una economía competitiva y una sociedad basada en el conocimiento. Vásquez et al. (2021) y Litardo (2021) enfatizan la responsabilidad moral de la educación para desarrollar individuos críticos, éticos y conscientes del mundo. Alarcón (2022) y Briones (2020) destacan la importancia de un liderazgo educativo estratégico y reflexivo, centrado en el crecimiento humano y una visión futurista. González (2018) y Montalván et al. (2014) promueven un liderazgo que inspire soluciones creativas e innovadoras, enfatizando la autonomía y el desarrollo personal del estudiante.

El análisis de estas teorías e investigaciones indica un entorno educativo dinámico en el que enseñar es más que simplemente impartir conocimientos. Los docentes deben adoptar una postura reflexiva y flexible mientras utilizan pedagogía de vanguardia y nuevas tecnologías. En la era digital, es imperativo adaptarse al liderazgo 2.0 para motivar y cultivar a los alumnos fomentando al mismo tiempo la creatividad y la educación continua. El valor de relevancia resalta la necesidad de prácticas educativas flexibles y adaptativas para satisfacer las demandas de la educación moderna y preparar a los estudiantes para un futuro dinámico y globalizado. Se demuestra que el programa Liderazgo 2.0 mejora enormemente el papel del docente.

En el primer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,027 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la motivación inspiradora de los docentes. Para, Bass y Avolio (2006) la motivación inspiradora se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores. Estímulo del entusiasmo, se refiere a inspirar y generar entusiasmo y optimismo a través de mensajes motivacionales en plataformas digitales. Asimismo, González (2018) el liderazgo educativo actual promueve la empresa sostenible no sólo para crear empresas, sino también para defender y persuadir a los individuos a ajustar los mapas mentales que utilizan para navegar por el mundo.

El análisis del estudio del programa Liderazgo 2.0 logra mejorar la motivación inspiradora de los docentes. El liderazgo educativo moderno requiere la capacidad de motivar a las personas con mensajes inspiradores y comunicarse con éxito en un contexto digital. Este método no sólo ayuda a los profesores a animar e inspirar mejor a sus alumnos, sino que también los prepara para ser agentes de cambio en un mundo cada vez más digitalizado. Así, el liderazgo educativo se convierte en un instrumento eficaz para moldear actitudes y métodos de pensamiento, preparando a profesores y estudiantes para afrontar las demandas tanto del presente como del futuro de la sociedad. La conclusión enfatiza la necesidad de una adaptación y evolución continuas de los métodos educativos frente a los avances tecnológicos y los cambios sociales, y también enfatiza la

importancia de incorporar estrategias exitosas de liderazgo digital en los programas de preparación docente.

En el segundo objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,018 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en el estímulo intelectual de los docentes. Para, Bass y Avolio (2006) el estímulo intelectual se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea. Aprendizaje continuo que implica el uso de recursos y plataformas digitales para promover el desarrollo y aprendizaje constantes. Asimismo, Montalván et al. (2014) refiere que los líderes en la educación pueden inspirar a los estudiantes a pensar creativamente y desarrollar soluciones innovadoras a los problemas cuando dirigen proyectos con una perspectiva ética, proactiva, centrada en objetivos y en una visión, en la que la propia autonomía de los estudiantes juega un papel central en su desarrollo intelectual y personal.

Se ha demostrado que el plan de estudios de liderazgo 2.0 funciona bien para fomentar la curiosidad intelectual de los profesores. Los componentes esenciales de este efecto beneficioso incluyen el fomento del aprendizaje continuo y la evolución de la creatividad e innovación en contextos digitales. Estos resultados enfatizan lo crucial que es utilizar técnicas de liderazgo que ayuden a los instructores a ser más innovadores e intelectualmente curiosos en la era digital. La conclusión enfatiza que un buen liderazgo en educación tiene como objetivo alentar a profesores y estudiantes a pensar de forma creativa e independiente, además de impartir conocimientos. Como resultado, se produce un entorno de aprendizaje atractivo y flexible, que es esencial para abordar los problemas actuales y preparar a los alumnos para un futuro en constante cambio. Según estos hallazgos, los programas de desarrollo profesional docente deberían incorporar elementos que fomenten la creatividad y el pensamiento crítico, así como habilidades de liderazgo digital, a fin de equipar mejor a los educadores y estudiantes para participar de manera significativa y activa en la sociedad digital y globalizada.

En el tercer objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,011 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la consideración individualizada en los docentes. Para, Bass

y Avolio (2006) la consideración individualizada se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales. Asimismo, Martins Pestana et al. (2011) refiere que cuando los líderes educativos toman el mando de un proyecto, éste sufre una transformación como ésta. Esto incorpora el proceso de resolución de problemas dentro del marco del pensamiento estratégico, que tiene ramificaciones en la sociedad y la economía y el medio ambiente.

La consideración más individualizada de los profesores como resultado del programa de liderazgo 2.0 es un ejemplo evidente de lo bien que funciona el programa para atender las demandas de los alumnos en un contexto digital. El liderazgo ha evolucionado para apoyar y fomentar el crecimiento profesional de cada docente, lo cual es un paso importante en la dirección de un enfoque de la educación más individualizado y planificado. Esta estrategia ayuda a los docentes a crecer profesionalmente y mejora su capacidad para manejar problemas difíciles y hacer contribuciones significativas al medio ambiente y la sociedad. La conclusión enfatiza la relevancia de implementar estrategias de liderazgo.

que valoren y reconozcan la individualidad de cada docente, fomentando así un ambiente educativo más inclusivo, flexible y consciente de su lugar en un contexto social y ambiental más amplio. Por lo tanto, el liderazgo educativo debe priorizar el desarrollo docente a un nivel holístico, brindándoles a los educadores las habilidades esenciales para prosperar en un mundo en continua evolución, además de los componentes pedagógicos y administrativos.

En el cuarto objetivo específico el valor de significancia ($\text{sig.} = ,023 < 0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 ha fortalecido significativamente en la influencia idealizada en los docentes. Para, Bass y Avolio (2006) la influencia idealizada implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir. La visión y misión compartida se relaciona con la creación y comunicación de una visión inspiradora en el entorno digital, asegurando el compromiso y la participación en línea. Asimismo, Santamaria (2021) refiere que desde una perspectiva de sostenibilidad, una institución sostenible dirigida por un líder educativo necesita claridad sobre la importancia ética de la educación.

La capacidad del plan de estudios para fortalecer el impacto idealizado resalta cuán bien inculca y refuerza el liderazgo moral y ético en los educadores que trabajan en entornos digitales. Esto es especialmente cierto en el programa Liderazgo 2.0. Este efecto se extiende más allá de la defensa de altos estándares morales e incluye la capacidad de los líderes educativos para motivar e incluir a otros en la esfera digital articulando una visión común. Además, como ha demostrado Santamaría (2021), se deben incorporar consideraciones éticas en la educación para que se produzca un desarrollo sostenible.

La conclusión destaca la importancia de que los líderes educativos adopten una postura moral y visionaria, no sólo para elevar el nivel de instrucción sino también para fomentar efectos sociales y ambientales beneficiosos. Para decirlo de manera sucinta, el objetivo del liderazgo 2.0 en la educación debería ser desarrollar líderes que sean modelos visionarios y morales que puedan orientar a sus pares y estudiantes hacia un futuro más consciente desde el punto de vista moral y sostenible.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=.009<0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si tiene un fortalecimiento significativo en el rol docente.
2. Se establece que el valor de significancia ($\text{sig.}=.027<0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la motivación inspiradora de los docentes.
3. Se determinó que el valor de significancia ($\text{sig.}=.018<0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en el estímulo intelectual de los docentes.
4. Se establece que el valor de significancia ($\text{sig.}=.011<0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la consideración individualizada en los docentes.
5. Se concluye que el valor de significancia ($\text{sig.}=.023<0,05$) permite establecer que el programa de liderazgo 2.0 si ha fortalecido significativamente en la influencia idealizada en los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendar al director implementar programas de reconocimiento para destacar y premiar a aquellos docentes que demuestran un uso excepcional del liderazgo 2.0, incentivando así a otros a seguir su ejemplo. Asimismo, facilitar el desarrollo de competencias digitales entre los docentes, incluyendo habilidades en manejo de plataformas en línea, comunicación digital efectiva y estrategias de enseñanza virtual.
2. Recomendar a los docentes trabajar en equipo para establecer objetivos colectivos que inspiren y motiven, fomentando un sentido de propósito y dirección compartidos. De tal manera, mejorar los canales de comunicación internos para asegurar que todos los docentes se sientan informados, valorados y parte integral de la comunidad escolar.
3. Recomendar a los docentes brindar recursos y apoyo para que puedan crear y compartir material didáctico digital, aprovechando las ventajas de la tecnología en educación. Además, adoptar métodos de enseñanza centrados en la resolución de problemas, estimulando de este modo el desarrollo del razonamiento crítico y la solución innovadora de problemas en los alumnos.
4. Recomendar a los docentes organizar sesiones de formación que se centren en las necesidades individuales, permitiendo un desarrollo profesional más personalizado. Asimismo, crear entornos de trabajo que permitan trabajar de manera flexible y colaborativa, utilizando tecnología para promover el diálogo y la compartición de pensamientos.
5. Recomendar a los docentes implementar un proceso de autoevaluación y revisión continua del liderazgo, donde puedan recibir retroalimentación constructiva y orientaciones para mejorar sus habilidades de liderazgo. Asimismo, ofrecer soporte y recursos a los docentes que quieran emprender sus propias iniciativas de liderazgo, ya sea en el aula o en proyectos más amplios dentro de la comunidad escolar.

REFERENCIAS

- Alarcón, A. J. (2022). Liderazgo transformacional y gestión educativa en instituciones educativas nivel secundaria – UGEL Maynas – Loreto, 2018 [Tesis de Doctorado, Universidad Mayor de San Marcos]. In *Repositorio Universidad Mayor de San Marcos*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18243/Alarcón_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Mundial. (2022). *Maestros*. Banco Mundial (BIRF-AIF). <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers#1>
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Estados Unidos.
- Becerra, S. L. L. (2022). Liderazgo transformacional del director para la gestión escolar en las Instituciones Educativas, Bagua Grande [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80413/Becerra_SLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bertoni, E., Elacqua, G., Marotta, L., Martínez, M., Méndez, C., Montalva, V., Olsen, A., Santos, H., & Soares, S. (2020). El problema de la escasez de docentes en Latinoamérica y la políticas para enfrentarlo. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 282. <http://dx.doi.org/10.18235/0002224>
- Briones, H. E. L. (2020). *El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51470/Briones_HEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardenas, T. C. (2007). Epistemología y comunicación. *Andamios*, 4, 97–124. <http://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v4n7/v4n7a5.pdf>
- Castillo, C. G. E., Sailema, M. J. E., Chalacán, M. J. B., & Calva, A. A. (2023). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13911–13922. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4409
- Ccoto, T. T. F. C. (2023). *Teacher performance in educational quality Desempenho*. 31–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>

- Colque, N. R. E. (2015). Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Ciudad Nueva, Tacna - 2015. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32953/Colque_nr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dongo, A. (2008). *La teoría del aprendizaje de Piaget y sus consecuencias para la praxis educativa*. 11(1), 167–181. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3889/3113>
- Farías-Veloz, V., Saucedo-Silva, R., Herrera-Chew, A., & Fuentes-Morales, M. C. (2022). El Papel del Docente en su Proceso Histórico y su Función ante la Sociedad en Diversos Contextos. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 13(2), 5–15. <https://doi.org/10.37843/rted.v13i2.238>
- García, A., & Ruano, I. L. E. (2023). Formative research as a teaching-learning tool in educational institutions. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 2377–2394. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.423>
- Gómez, V. L. E., Muriel, M. L. E., & Londoño-Vásquez, D. A. (2019). Teacher's role in the meaningful learning achievement based on ICT. *Revista Encuentros*, 17(02). <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/476661510011.pdf>
- González, M. R. (2018). La autonomía del centro escolar público, clave para el desarrollo del liderazgo directivo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 11(2), 9–33. <https://doi.org/10.15332/s1657-107x.2018.0002.01>
- Gorodokin, I. C. (2006). La formación docente y su relación con la epistemología. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37(5), 1–10. <https://doi.org/10.35362/rie3752691>
- Guerra, G. J. (2010). Metacognición: Definición y Enfoques Teóricos que la Explican. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 6(2 SE-Artículos). <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/21698>
- Guevara, F. J. P. (2022). El liderazgo transformacional en el desempeño docente de la básica superior de la Institución Educativa Fiscal Amazonas [Tesis de

- Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. In *Repositorio Universidad Tecnológica Indoamérica*.
[http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA FUENTES JOSELITO PATRICIO.pdf](http://201.159.222.95/bitstream/123456789/2765/1/GUEVARA_FUENTES_JOSELITO_PATRICIO.pdf)
- Hidalgo, B. (2017). Liderazgo directivo - pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa “Alberto Leveau García” de la provincia de Picota – 2016. *Universidad César Vallejo*, 81.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16868/Hidalgo_RB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Holguin-Alvarez, J., Apaza-Quispe, J., Ruiz Salazar, J. M., & Picoy Gonzales, J. A. (2021). Competencias digitales en directivos y profesores en el contexto de educación remota del año 2020. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 623–643. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.10>
- Jiménez, M. J., Vargas, C. T., & Serrano, Á. M. G. M. (2012). *Epistemología - PDF Free Download*. 323.
- Kostiainen, E., Ukskoski, T., Ruohotie-Lyhty, M., Kauppinen, M., Kainulainen, J., & Mäkinen, T. (2018). Meaningful learning in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 71, 66–77. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.12.009>
- Kwan, C. C. K., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción , Paraguay. *ACADEMO*, 5(2), 117–126. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.4>
- Litardo, O. D. del C. (2021). Liderazgo Pedagógico y Desempeño Laboral de los Docentes de una Institución Educativa Vincas, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)
- Martins Pestana, F., Cammaroto Torotoza, A. J., Neris Díaz, L. M., & Canelón Rodríguez, E. del C. (2011). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades Investigativas En Educación*, 9(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v9i2.9540>
- Montalván, S. S. E., Vaca, A. I. P., Padilla, S. J. P., & Quezada, C. C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional.

- Revista OIKOS, 18(37), 41–61.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025782>
- Mora-Roca, J. M. (2023). “ *The role of the teacher in the education of society .* ” “ *El Rol Docente en la Educación de la Sociedad .* ” 7(2), 876–885.
- Paulette, D. (2020). *La capacitación docente: el gran reto de la educación en línea*. Instituto Para El Futuro de La Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/capacitacion-docente-covid>
- Pérez-pertuz, J., Cardona-pérez, H., & Cardona-pérez, Y. (2023). *Teacher leadership styles: an analysis of academic performance in a Colombian educational institution Johemir*. 11(01), 31–44.
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>
- Porlán, A., Rivero, G., & Martín, D. P. R. (1998). Conocimiento profesional y epistemología de los profesores: estudios empíricos y conclusiones. *Enseñanza En Las Ciencias*, 16(2), 271–288.
<https://raco.cat/index.php/Ensenanza/article/view/21534/21368>
- Ramirez, A., & Sanchez, P. (2023). *Educational directive leadership and evaluation of teaching performance. educational institution 2068* José María Arguedas, puente piedra, lima, 2023. 6, 913–936.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.280> LIDERAZGO
- Ruíz, S. (2016). Epistemología del docente en el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): una reflexión basada en la Teoría Fundamentada (Grounded Theory). *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 3(6).
- Salas, M. F. (2002). Epistemología educación y tecnología educativa. *Revista Educación*, 26(1), 9–18.
- Saldarriaga, Z. P., Bravo, C. G., & Loor, R. M. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Dominio de Las Ciencias*, 2(3), 127–137.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802932>
- Santamaria, M. K. E. (2021). Liderazgo transformacional y Gestión Pública en la Municipalidad de Mochumi, Lambayeque. In *Universidad César Vallejo*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo.
- Schön, D. A. (1991). *The reflective practitioner*. Published 2016 by Routledge.
https://rauterberg.employee.id.tue.nl/lecturenotes/DDM110_CAS/Schoen-1983

Reflective Practitioner.pdf

- Sierra-Villamil, G. M. (2016). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Revista EAN*, 81, 111–128. <https://doi.org/https://doi.org/>
<http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Silva, I. R., Pino, M. N., & Guzmán, B. A. (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 247–254. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Soto, V. E. F. (2023). Divergent leadership in educational institutions: a theoretical approach Esaud. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 2355–2367. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.421>
- Valdivielso, S., Ayuste, A., Menéndez, M. C., & Vila, E. S. (2016). Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia. *Democracia y Educación En La Formación Docente*, 117–140. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5783797>
- Vargas, C. E., Valera, P. C. M., & Reyes, R. P. (2017). Gestión institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria del Distrito de Campo Verde: Ucayali, Perú, 2016. *Aporte Santiaguino*, 10(1), 9. <https://doi.org/10.32911/as.2017.v10.n1.178>
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–17. <https://acortar.link/31NHk5>
- Zuzzete, S., García, P., Díaz-camacho, R. F., Romani, U. I., Leoncio, J., & Muñoz, R. (2023). *Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima oragnizacional en los docentes escolares*. 28(versión 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo 2.0	El liderazgo 2.0, adaptado de la Teoría del Liderazgo Transformacional, se refiere a la práctica de liderazgo en la era digital, donde los líderes utilizan tecnologías y plataformas en línea para inspirar, motivar, comunicar y desarrollar a los seguidores. Los líderes 2.0 se caracterizan por su capacidad para adaptarse a los entornos digitales, promover la innovación, y facilitar el aprendizaje y desarrollo continuo, manteniendo relaciones significativas y auténticas en el entorno virtual (Bass y Avolio, 2006).		Reflexión en la Acción			
			Reflexión de la Acción			
			Construcción del Conocimiento en la Práctica			
			Adaptación Creativa			
			Aprendizaje Continuo		Programa	
Rol docente	Schön (1991) conceptualiza el rol docente como el de un "Practicante Reflexivo". Según Schön, el docente no sólo debe transmitir conocimientos sino también involucrarse en un proceso continuo de reflexión sobre la acción y en la acción. En otras palabras, los docentes deben reflexionar sobre su práctica mientras enseñan y después de enseñar, para mejorar continuamente su efectividad educativa.		Motivación Inspiradora	Capacidad para inspirar	1,4	
				Fomento de la autodeterminación.	2,3,5	
			Estímulo Intelectual	Promoción del pensamiento crítico	6,8,10	
				Incentivo a la innovación pedagógica	7, 9	Ordinal
			Consideración Individualizada	Atención a las necesidades individuales,	11,13	
				Apoyo al desarrollo profesional	12,14,15	
			Influencia Idealizada	Modelo a seguir	16,18	
				Mantenimiento de altos estándares éticos	17,19,20	

Anexo 2: Instrumento recolección de datos

CUESTIONARIO DE ROL DOCENTE					
Instrucciones: Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada afirmación marcando el número que mejor represente tu opinión.					
VARIABLE DEPENDIENTE			Escala de respuestas		
Rol docente			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
DIMENSIÓN 1: Motivación inspiradora					
N°					
1	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.				
2	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.				
3	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.				
4	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.				
5	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.				
DIMENSIÓN 2: Estimulo Intelectual					
6	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.				
7	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.				
8	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.				
9	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.				
10	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.				
DIMENSIÓN 3: Consideración Individualizada					
11	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.				
12	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.				
13	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.				
14	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.				
15	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.				
DIMENSIÓN 4: Influencia Idealizada					
16	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.				
17	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.				
18	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.				
19	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.				
20	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.				

FICHA TÉCNICA

Nombre del Cuestionario:	Cuestionario de rol docente
Fecha de Creación:	2023
Autor(es):	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia	Piura – Perú
Administración	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	10 minutos
Número de Ítems/Preguntas:	20 preguntas
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento está diseñado en tales dimensiones: Motivación Inspiradora, Estimulo Intelectual, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada
Objetivo:	Medir el rol docente
Edades:	25 – a más años
Escala de Respuestas:	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Confiabilidad:	Prueba piloto - alfa de Cronbach
Validez contenida	Evaluación por juicios de cinco expertos, se utilizó la V Aiken para que sustente la validez

Estadísticas de fiabilidad

Alpha	
Cronbach	N de elementos
,870	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,60	52,489	,629	,787
P2	47,00	59,556	,159	,814
P3	46,90	55,211	,480	,797
P4	46,90	58,100	,318	,806
P5	46,50	59,167	,343	,805
P6	46,80	52,844	,639	,787
P7	47,00	59,556	,159	,814
P8	46,90	55,211	,480	,797
P9	46,90	58,100	,318	,806
P10	46,50	59,167	,343	,805
P11	46,80	52,844	,639	,787
P12	46,90	55,211	,480	,797
P13	46,50	59,167	,343	,805
P14	46,80	52,844	,639	,787
P15	47,00	59,556	,159	,814
P16	46,80	52,844	,639	,787
P17	46,50	59,167	,343	,805
P18	47,00	59,556	,159	,814
P19	46,80	52,844	,639	,787
P20	47,00	55,111	,445	,799

V de Aiken

CUESTIONARIO DE ROL DOCENTE																								
Dimensiones	N°	Claridad					Prom	V Aiken	Coherencia					Prom	V Aike	Relevancia					Prom	V Aike	Prom. Globa	V Aiken
		Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5			Juez N°1	Juez N° 2	Juez N°3	Juez N°4	Juez N°5				
		D1	1	4	4	4			4	4	4	1.0	4			4	4	4	4	4.0				
2	4		4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
3	4		4	4	4	4	4	1.0	4	4	3	4	4	3.8	0.9	4	4	3	4	4	3.8	0.9	3.87	0.96
4	4		4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
5	4		4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
D2	6	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	7	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	8	4	3	4	4	4	3.8	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.93	0.98
	9	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	10	4	3	4	3	4	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.87	0.96
D3	11	4	2	4	4	4	3.6	0.9	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	3.87	0.96
	12	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	13	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	14	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	15	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	3.80	0.93
D4	16	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	3.80	0.93
	17	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	18	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	4	4	4	3	4	3.8	0.9	3.80	0.93
	19	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
	20	4	4	4	4	4	4	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4	4	4	4	4	4.0	1.0	4.00	1.00
							3.92	0.97						3.96	0.99						3.96	0.99	3.95	0.98

Fórmula V Aiken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

Toma de de:
Penfiel, R.D. y Giacobbi, P.R. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 8 (4), 213-225.

X : Promedio de las calificaciones de los jueces
l : Valor mínimo en la escala de calificación del instrumento
K : Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala de calificación)

Escala de calificación

- 1 : No cumple con criterio
- 2 : Bajo nivel
- 3 : Moderado nivel
- 4 : Alto nivel

Rango (K) = (4 - 1) = 3

El instrumento validado tiene una validez (V=0,97) **muy buena** deido a que existe concordancia entre las validaciones realizada por los jueces.

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de rol docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Higinio Wong Aitken
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística, Educativa, Organizacional
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo, Univ Privada del Norte, Univ católica de Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si, tengo experiencia

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rol docente
Autora:	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Piura
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rol docente	Motivación Inspiradora	Se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores
	Estímulo Intelectual	Se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea
	Consideración Individualizada	Se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales
	Influencia Idealizada	Que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "rol docente" elaborado por Rivera Infante, Paola Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de rol docente

- Primera dimensión: Motivación Inspiradora
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación inspiradora en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para inspirar	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.	4	4	4	Ninguno
	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.	4	4	4	Ninguno
Fomento de la autodeterminación	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.	4	4	4	Ninguno
	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.	4	4	4	Ninguno
	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Estimulo Intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el estímulo intelectual en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción del pensamiento crítico	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.	4	4	4	Ninguno
	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.	4	4	4	Ninguno
	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.	4	4	4	Ninguno
Incentivo a la innovación pedagógica	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.	4	4	4	Ninguno
	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Consideración Individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la consideración individualizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades individuales	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.	4	4	4	Ninguno
	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.	4	4	4	Ninguno
Apoyo al desarrollo profesional	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.	4	4	4	Ninguno
	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.	4	4	4	Ninguno
	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia idealizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo a seguir	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.	4	4	4	Ninguno
	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.	4	4	4	Ninguno
Mantenimiento de altos estándares éticos	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.	4	4	4	Ninguno
	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.	4	4	4	Ninguno
	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.	4	4	4	Ninguno



Dr. Higinio Yung A.
DNI 1856623

Firmado digitalmente por Firma HWA
Motivo: He revisado este documento
Fecha: 2023-11-14 17:02:05:00

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de rol docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JESSICA ERICKA VICUÑA VILLACORTA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA, SOCIAL , SALUD
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	4 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rol docente
Autora:	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Piura
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rol docente	Motivación Inspiradora	Se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores
	Estímulo Intelectual	Se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea
	Consideración Individualizada	Se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales
	Influencia Idealizada	Que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "rol docente" elaborado por Rivera Infante, Paola Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel x
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de rol docente

- Primera dimensión: Motivación Inspiradora
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación inspiradora en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para inspirar	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.	4	4	4	
Fomento de la autodeterminación	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.	3	4	4	Muy extenso
	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.	4	4	4	
	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.	3	4	4	Muy extenso

- Segunda dimensión: Estimulo Intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el estímulo intelectual en docentes.

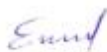
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción del pensamiento crítico	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.	4	4	4	
	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.	4	4	4	
	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.	4	4	4	
Incentivo a la innovación pedagógica	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.	4	4	4	
	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consideración Individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la consideración individualizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades individuales	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.	2	4	4	Considero que debe ir uno para entender y otro para atender.
	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.	4	4	4	
	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.	4	4	4	
	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia idealizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo a seguir:	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.	4	4	4	
	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.	4	4	4	
Mantenimiento de altos estándares éticos	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.	4	4	4	
	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.	4	4	4	
	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI
40981411

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de rol docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Antonio Rodríguez Azabache	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Estadística	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rol docente
Autora:	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Piura
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rol docente	Motivación Inspiradora	Se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores
	Estímulo Intelectual	Se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea
	Consideración Individualizada	Se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales
	Influencia Idealizada	Que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "rol docente" elaborado por Rivera Infante, Paola Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de rol docente

- Primera dimensión: Motivación Inspiradora
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación inspiradora en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para inspirar	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.	4	4	4	
Fomento de la autodeterminación	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.	4	4	4	
	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.	4	4	4	
	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estimulo Intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el estímulo intelectual en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción del pensamiento crítico	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.	4	4	4	
	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.	4	4	4	
	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.	4	4	4	
Incentivo a la innovación pedagógica	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.	4	4	4	
	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consideración Individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la consideración individualizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades individuales	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.	4	4	4	
	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.	4	4	4	
	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.	4	4	4	
	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia idealizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo a seguir:	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.	4	4	4	
	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.	4	4	4	
Mantenimiento de altos estándares éticos	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.	4	4	4	
	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.	4	4	4	
	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.	4	4	4	



Julio Antonio Rodríguez Ascarache
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 DCEPS Nº 547
 Firma del evaluador
 DNI: 18093328

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de rol docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIRTHA MERCEDES FERNÁNDEZ MANTILLA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X) Social (X) Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN FORMATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Más de 6 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rol docente
Autora:	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Piura
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rol docente	Motivación Inspiradora	Se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores
	Estímulo Intelectual	Se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea
	Consideración Individualizada	Se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales
	Influencia Idealizada	Que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "rol docente" elaborado por Rivera Infante, Paola Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de rol docente

- Primera dimensión: Motivación Inspiradora
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación inspiradora en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para inspirar	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.	4	4	4	
Fomento de la autodeterminación	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.	4	3	3	
	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.	4	4	4	
	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estimulo Intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el estímulo intelectual en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción del pensamiento crítico	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.	4	4	4	
	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.	4	4	4	
	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.	4	4	4	
Incentivo a la innovación pedagógica	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.	4	4	4	
	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.	3	4	4	RETIRAR LA A

- Tercera dimensión: Consideración Individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la consideración individualizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades individuales	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.	3	3	3	
	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.	4	4	4	
	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.	4	4	4	
	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia idealizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo a seguir:	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.	3	3	3	
	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.	4	4	4	
Mantenimiento de altos estándares éticos	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.	3	3	3	
	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.	4	4	4	
	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 17927740

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de rol docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Sofia Izquierdo Marin
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Consultoría Privada en el Campo Clínico y Educativo. Docente Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Privada Antenor Orrego
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Si, como docente investigadora del Programa de Estudio de Psicología – UPAO, estoy a cargo de las adaptaciones de instrumentos psicológicos para la evaluación de la Plana Docente de forma anual.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rol docente
Autora:	Rivera Infante, Paola Cristina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Piura
Significación:	El cuestionario tiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones: Motivación Inspiradora, Motivación Inspiradora, Consideración Individualizada, Influencia Idealizada. Las respuestas (Siempre, A veces, Nunca).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rol docente	Motivación Inspiradora	Se asocia a la comunicación efectiva en el entorno digital, lo que implica el uso de plataformas y medios adecuados para transmitir mensajes claros, positivos e inspiradores
	Estímulo Intelectual	Se refiere al fomento de la creatividad en el ámbito digital, lo que significa promover la innovación y el intercambio de ideas mediante herramientas y plataformas en línea
	Consideración Individualizada	Se refiere al desarrollo del seguidor en el entorno 2.0, lo que implica ofrecer apoyo y fomentar en los seguidores el desarrollo profesional y personal mediante medios digitales
	Influencia Idealizada	Que implica la autoridad moral y ética para mantener altos estándares éticos y morales en entornos digitales, siendo un modelo por seguir.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "rol docente" elaborado por Rivera Infante, Paola Cristina, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de rol docente

- Primera dimensión: Motivación Inspiradora
- Objetivos de la Dimensión: Medir la motivación inspiradora en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para inspirar	Me esfuerzo por transmitir entusiasmo y pasión por la enseñanza a mis colegas.	4	4	4	
	Reconozco y celebro los logros individuales y colectivos de mis colegas para mantener un alto nivel de motivación.	4	4	4	
Fomento de la autodeterminación	Regularmente comparto historias y experiencias personales que motivan a mi equipo a alcanzar nuestras metas.	4	4	4	
	Promuevo la autonomía en los docentes, animándolos a tomar iniciativas propias en el aula.	4	4	4	
	Ofrezco retroalimentación positiva que impulsa a los docentes a mejorar continuamente en su práctica profesional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estimulo Intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el estímulo intelectual en docentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción del pensamiento crítico	Planteo preguntas que desafían a mis colegas a reflexionar críticamente sobre su práctica docente.	4	4	4	
	Organizo talleres y seminarios que estimulan el debate intelectual sobre temas educativos actuales.	4	4	4	
	Valoro y promuevo el intercambio de ideas creativas que pueden transformar nuestra práctica educativa.	4	4	4	
Incentivo a la innovación pedagógica	Fomento un ambiente en el que los docentes se sienten cómodos explorando nuevas teorías y métodos pedagógicos.	4	4	4	
	Animo a los docentes a aplicar enfoques innovadores en sus estrategias de enseñanza y aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consideración Individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la consideración individualizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención a las necesidades individuales	Dedico tiempo para entender y atender las necesidades y expectativas profesionales individuales de los docentes.	4	4	4	
	Estoy disponible para discutir y ayudar en los desafíos personales que mis colegas enfrentan en su rol docente.	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	Ofrezco consejos y recursos personalizados que apoyan el crecimiento profesional de cada docente.	4	4	4	
	Adapto mi estilo de liderazgo para conectar de manera efectiva con diferentes personalidades y estilos de enseñanza.	4	4	4	
	Me aseguro de que todos los docentes tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y avance en su carrera.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Influencia Idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir la influencia idealizada en docentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo a seguir	Actúo de manera que sirva como un modelo ético y profesional para los docentes.	4	4	4	
	Demuestro compromiso con los valores y principios de la institución en todas mis acciones y decisiones.	4	4	4	
Mantenimiento de altos estándares éticos	Mantengo altos estándares de integridad y justicia que sirven como ejemplo para mi equipo.	4	4	4	
	Inspiro a los docentes a ser líderes en sus propios espacios educativos, promoviendo valores positivos.	4	4	4	
	Fomento una cultura de respeto, equidad y excelencia dentro del equipo docente.	4	4	4	



Dr. Susela S. Espinoza
PSICÓLOGA
C.P.R. 14219

Firma del evaluador
DNI: 42796297

Anexo 4: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV



Anexo 4

Consentimiento Informado del docente**

Título de la investigación: Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023

Investigadora: Paola Cristina, Rivera Infante.

Propósito del estudio

Estamos invitando al docente de una Institución educativa de Piura a participaren la investigación titulada "Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023", cuyo objetivo es determinar el efecto del liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado, de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa de Piura 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿De qué manera el liderazgo docente 2.0 fortalece el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023?

Procedimiento

Si el docente acepta participar en esta investigación (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se va a realizar un Pre y Post test (cuestionario), donde se va a levantar información sobre el rol docente en una institución educativa Piura, 2023 y algunas preguntas sobre la investigación: "Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023"
2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en un ambiente de la institución educativa Piura, 2023. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Se va aplicar un programa.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

El docente puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que el docente haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación del docente en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad al docente tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta a la docente es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con la Investigadora Paola Cristina, Rivera Infante a su email: priverai@ucvvirtual.edu.pe y los docentes asesores Mg. Merino Flores, Irene, y su email: imerinof@ucvvirtual.edu.pe y el Mg. Vélez Sancarranco, Miguel Alberto, y su email: mvelezs@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que la docente participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Delfina García Gallardo

Fecha y hora: 07/11/23 H: 12:30 pm

Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos



"Año de la Unidad, la paz y el Desarrollo"

Piura, 22 De Octubre del 2023

SEÑORA
ELIZABETH CATALINA TAPIA NAVARRO
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20015 "SAN SEBASTIÁN"

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 22 de Octubre del 2023

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: RIVERA INFANTE PAOLA CRISTINA
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : "LIDERAZGO DOCENTE 2.0 PARA FORTALECER EL ROL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PIURA, 2023"

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

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

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe UPG-UCV-Piura

RECIBIDO
31/10/23





"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

Veintiséis de octubre, 10 de noviembre de 2023

OFICIO N° 102-2023-DREP-UGEL.PIURA-I.E.20015

SEÑOR : Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado – Piura

DE : ELIZABETH CATALINA TAPIA NAVARRO.
Directora de la Institución Educativa N° 20015 "San Sebastián"

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA: Solicitud de la interesada de fecha: 31, de octubre de 2023

Es grato dirigirme a usted para saludarlo en nombre de la familia de la Institución Educativa N° 20015 SAN SEBASTIÁN del nivel Primaria, del distrito Veintiséis de Octubre, de la provincia de Piura y al mismo tiempo darle a conocer lo siguiente:

Que con fecha 31 de octubre del presente año, se apersono la estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo filial Piura, Paola Cristina Rivera Infante, para alcanzar la carta de presentación en la cual solicitó realizar su investigación en nuestra institución educativa con el título "Liderazgo docente 2.0 para fortalecer el rol docente en una Institución Educativa Piura, 2023"

Por tal motivo de acuerdo a lo solicitado por la maestrante, la directora y los docentes aceptamos participar de dicha investigación brindándole todas las facilidades en la recopilación de información sobre el problema de estudio, sabiendo que será de mucha importancia para nosotros y para nuestros estudiantes.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente




Elizabeth C. Tapia Navarro
DIRECTORA (R)

"Avance Pedagógico: Empoderamiento Docente 2.0 en Quince Actos"



Introducción

En la vanguardia de la educación del siglo XXI, el programa "Avance Pedagógico" se presenta como una travesía de transformación profesional en quince actos esenciales. Este itinerario está meticulosamente diseñado para catalizar el crecimiento y la evolución del liderazgo docente, adaptándolo a los retos emergentes y las oportunidades del entorno educativo actual. Cada sesión es una etapa progresiva en la construcción de una identidad docente más fuerte, versátil y conectada, destinada a propulsar a los educadores hacia nuevas alturas de excelencia pedagógica.

Objetivos:

Objetivo General: Fortalecer y renovar el rol docente para un impacto educativo amplificado, alineando prácticas pedagógicas con las exigencias y recursos del nuevo milenio.

Objetivos Específicos:

Desarrollar habilidades de liderazgo adaptativas que respondan a la diversidad y complejidad del aula moderna.

Fomentar un enfoque de aprendizaje continuo que promueva la automejora y la innovación en la enseñanza.

Estimular la integración de tecnología y métodos pedagógicos emergentes para un entorno de aprendizaje enriquecido.

Cultivar una red de colaboración docente que soporte la práctica educativa y el desarrollo profesional.

Metodología

Consolidado como un programa educativo que integra reflexión guiada, sinergia cooperativa y conocimientos especializados actualizados, "Avance Pedagógico" Este programa de formación se destaca porque incorpora ideas contemporáneas de liderazgo y pedagogía para crear una base sólida de conocimientos. El plan de estudios garantiza que la información se asimile de manera significativa mediante el uso de métodos de enseñanza interactivos y debates en profundidad. El enfoque práctico del programa se demuestra a través de talleres y simulaciones que imitan el

entorno real del aula, brindando a los educadores un laboratorio práctico donde pueden probar, mejorar técnicas y prácticas de instrucción de vanguardia. La incorporación de tecnologías avanzadas y de vanguardia de recursos digitales mejora el proceso educativo y lo alinea con los desarrollos contemporáneos en el ámbito pedagógico. La promoción del desarrollo docente y la mejora continua se ve facilitada por un método de evaluación formativa que proporciona retroalimentación inmediata y recomendaciones precisas para el desarrollo profesional. Las actividades que incluyen la autorreflexión y la crítica constructiva tienen como objetivo fomentar una evaluación interna del desempeño y una modificación reflexiva de las estrategias de instrucción. El desarrollo de proyectos conjuntos, cuyo objetivo es utilizar cualidades de liderazgo y producir soluciones creativas a los problemas, destaca el aspecto colaborativo. Además, la iniciativa fomenta el desarrollo de comunidades profesionales donde los educadores intercambian y aumentan su experiencia mediante el fomento de redes de docentes que van más allá de las reuniones programadas. Esencialmente, el "Avance Pedagógico" va más allá del modelo de capacitación convencional para posicionarse como un catalizador para la transición hacia una comprensión revitalizada del liderazgo educativo, que reconozca la naturaleza cambiante del aula y equipe a los docentes para liderar y navegar en los acelerados tiempos. panorama educativo actual.

Sesión 1: Comprensión de la Reflexión en la Acción

Objetivos:

- Introducir el concepto de reflexión en la acción como herramienta de liderazgo docente.
- Explorar cómo la reflexión en tiempo real puede mejorar la toma de decisiones y las prácticas pedagógicas.

Inicio (10 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Breve meditación guiada para centrar a los docentes en el presente y prepararlos para el aprendizaje reflexivo.
- **Materiales:** Guía de meditación, música suave de fondo.

Proceso (40 minutos):

- **Presentación Teórica (15 minutos):** Exposición sobre el concepto de "reflexión en la acción", su origen y su importancia en la educación.
 - **Materiales:** Diapositivas de PowerPoint, folletos informativos.
- **Ejercicios de Role-playing (25 minutos):** Escenarios simulados donde los docentes deben tomar decisiones pedagógicas y reflexionar sobre ellas inmediatamente.
 - **Materiales:** Guiones para role-playing, tarjetas de escenario.

Cierre (10 minutos):

- **Discusión y Retroalimentación:** Reflexión grupal sobre las experiencias durante los ejercicios y cómo aplicar esta práctica en el aula.
- **Materiales:** Cuaderno de notas para el grupo, bolígrafos.

Sesión 2: Herramientas para la Reflexión en la Acción

Objetivos:

- Presentar y practicar con herramientas que faciliten la reflexión en la acción.
- Desarrollar habilidades de autoevaluación y ajuste de comportamientos en tiempo real.

Inicio (15 minutos):

- **Recapitulación Interactiva:** Repaso de la sesión anterior con un juego rápido de preguntas y respuestas.

- **Materiales:** Tarjetas de preguntas, temporizador.

Proceso (35 minutos):

- **Demostración de Herramientas (15 minutos):** Presentación de aplicaciones, diarios reflexivos digitales y otras herramientas de reflexión en tiempo real.
 - **Materiales:** Tablets o computadoras, acceso a aplicaciones de reflexión.
- **Práctica de Autoevaluación (20 minutos):** Los docentes utilizan las herramientas para reflexionar sobre su práctica docente durante una actividad simulada.
 - **Materiales:** Diarios digitales, listas de verificación de autoevaluación.

Cierre (10 minutos):

- **Reflexión y Compromiso Personal:** Establecimiento de compromisos individuales para integrar la reflexión en la acción en su práctica docente.
- **Materiales:** Tarjetas de compromiso, caja de compromiso personal.

Sesión 3: Cultivando una Práctica Reflexiva Sostenible

Objetivos:

- Crear un plan para incorporar la reflexión en la acción de manera sostenible en la práctica docente.
- Fomentar una cultura de liderazgo reflexivo dentro del equipo docente.

Inicio (15 minutos):

- **Ejercicio de Visualización:** Guía de visualización para imaginar un día en la vida de un docente que utiliza la reflexión en la acción constantemente.
- **Materiales:** Guía de visualización impresa, música de fondo relajante.

Proceso (40 minutos):

- **Planificación de Acciones (20 minutos):** Creación de un plan de acción personal para la práctica reflexiva diaria.
 - **Materiales:** Plantillas de plan de acción, ejemplos de planes de acción.
- **Desarrollo de Estrategias de Grupo (20 minutos):** Trabajo en equipo para desarrollar estrategias que fomenten la reflexión en la acción en toda la institución.

- **Materiales:** Pizarras, marcadores, adhesivos para estrategias.

Cierre (5 minutos):

- **Presentación de Planes:** Compartir los planes de acción y estrategias de grupo para obtener feedback y comprometerse públicamente con su implementación.
- **Materiales:** Proyector, altavoces para presentaciones.

Sesión 4: Introducción a la Reflexión de la Acción

Objetivos:

- Comprender el concepto de reflexión de la acción y su relevancia para el desarrollo del liderazgo docente.
- Identificar oportunidades para aplicar la reflexión de la acción en situaciones educativas cotidianas.

Inicio (10 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Breve dinámica de presentación donde los docentes comparten experiencias pasadas donde la reflexión habría mejorado el resultado de una acción tomada.
- **Materiales:** Tarjetas de reflexión, reloj o cronómetro.

Proceso (40 minutos):

- **Exposición Conceptual (20 minutos):** Presentación interactiva sobre los fundamentos de la reflexión de la acción y su impacto en la práctica docente.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, pizarrón interactivo.
- **Ejercicios Individuales (20 minutos):** Los docentes reflexionan sobre sus propias prácticas y escriben ejemplos de cómo podrían haber actuado de manera diferente en situaciones pasadas.
 - **Materiales:** Diarios de reflexión, bolígrafos.

Cierre (10 minutos):

- **Compartir y Comprometerse:** Los docentes comparten sus insights y se comprometen a aplicar la reflexión de la acción en su próxima semana de enseñanza.
- **Materiales:** Mural comunitario, notas adhesivas para compromisos.

Sesión 5: Técnicas para la Reflexión de la Acción

Objetivos:

- Aprender y practicar técnicas específicas de reflexión de la acción.
- Desarrollar la capacidad de adaptar las respuestas pedagógicas en tiempo real.

Inicio (15 minutos):

- **Repaso Interactivo:** Actividad de grupo para revisar los compromisos de la sesión anterior y compartir experiencias.
- **Materiales:** Resumen impreso de la sesión anterior, pizarra.

Proceso (35 minutos):

- **Taller de Técnicas (20 minutos):** Demostración y práctica de métodos de reflexión de la acción, como el diálogo socrático y el mapeo mental.
 - **Materiales:** Guías de taller, mapas mentales en blanco, marcadores.
- **Simulación de Clase (15 minutos):** Role-playing en el que los docentes aplican técnicas de reflexión en escenarios de aula simulados.
 - **Materiales:** Escenarios de clase simulados, accesorios de aula.

Cierre (10 minutos):

- **Reflexión Grupal y Feedback:** Discusión sobre la efectividad de las técnicas practicadas y cómo se pueden mejorar.
- **Materiales:** Formularios de feedback, caja de sugerencias.

Sesión 6: Implementación y Sostenibilidad de la Reflexión de la Acción

Objetivos:

- Crear un plan personalizado para la implementación continua de la reflexión de la acción en la práctica docente.
- Establecer un sistema de apoyo entre pares para la reflexión de la acción sostenible.

Inicio (15 minutos):

- **Ejercicio de Visualización:** Guía de visualización para imaginar el impacto positivo a largo plazo de la reflexión de la acción en la enseñanza.
- **Materiales:** Audio de visualización guiada, hojas de visualización.

Proceso (40 minutos):

- **Planificación Individual (20 minutos):** Los docentes desarrollan un plan de acción para integrar la reflexión de la acción en su rutina diaria.
 - **Materiales:** Plantillas de planificación, calendarios, listas de tareas.
- **Creación de Redes de Apoyo (20 minutos):** Formación de grupos de apoyo entre pares para compartir prácticas reflexivas y brindar apoyo mutuo.
 - **Materiales:** Tarjetas de contacto, plataforma digital de colaboración.

Cierre (5 minutos):

- **Presentación y Compromiso:** Los docentes presentan sus planes y se comprometen ante sus colegas a seguir una práctica reflexiva constante.
- **Materiales:** Tablero de compromiso, marcadores de colores.

Sesión 7: Fundamentos de la Construcción del Conocimiento**Objetivos:**

- Introducir el concepto de construcción del conocimiento como un pilar del liderazgo docente.
- Explorar los procesos cognitivos involucrados en la construcción del conocimiento en la práctica docente.

Inicio (10 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Ejercicio de lluvia de ideas para explorar el entendimiento previo de los docentes sobre la construcción del conocimiento.
- **Materiales:** Pizarras, marcadores, notas adhesivas.

Proceso (35 minutos):

- **Exposición Interactiva (15 minutos):** Presentación sobre las teorías de la construcción del conocimiento y su relevancia en la práctica docente.
 - **Materiales:** Diapositivas de presentación, proyector, altavoces.
- **Discusión Dirigida (20 minutos):** Diálogo grupal para identificar cómo los docentes ya aplican estos conceptos en su práctica y dónde existen oportunidades de mejora.
 - **Materiales:** Hojas de discusión, pizarras.

Cierre (15 minutos):

- **Reflexión Personal:** Los docentes reflexionan y escriben sobre cómo podrían mejorar la construcción del conocimiento en su práctica.
- **Materiales:** Cuadernos de reflexión personal, bolígrafos.

Sesión 8: Estrategias para la Construcción del Conocimiento

Objetivos:

- Identificar y practicar estrategias efectivas para la construcción del conocimiento en el aula.
- Mejorar la integración de estas estrategias en la práctica docente diaria.

Inicio (15 minutos):

- **Repaso de Conceptos:** Revisión de los puntos clave de la primera sesión con una actividad de emparejamiento.
- **Materiales:** Tarjetas de conceptos y definiciones, tableros de emparejamiento.

Proceso (40 minutos):

- **Talleres de Estrategias (25 minutos):** Los docentes participan en talleres que presentan diferentes estrategias de construcción del conocimiento, como el aprendizaje basado en proyectos y el pensamiento crítico.
 - **Materiales:** Guías de taller, materiales de proyecto, ejemplos de casos de estudio.
- **Aplicación Práctica (15 minutos):** Los docentes crean mini-lecciones o actividades que aplican una estrategia de construcción del conocimiento.
 - **Materiales:** Planificadores de lecciones, recursos didácticos, herramientas digitales.

Cierre (5 minutos):

- **Compromiso de Implementación:** Los docentes se comprometen a implementar una de las estrategias en su próxima clase.
- **Materiales:** Cartas de compromiso, buzón de compromisos.

Sesión 9: Reflexión y Evaluación de las Estrategias de Construcción del Conocimiento

Objetivos:

- Evaluar la efectividad de las estrategias de construcción del conocimiento implementadas en el aula.
- Reflexionar sobre el impacto de estas estrategias en el aprendizaje de los estudiantes y en el rol del docente.

Inicio (15 minutos):

- **Discusión de Experiencias:** Los docentes comparten sus experiencias al implementar las estrategias de construcción del conocimiento.
- **Materiales:** Diario de experiencias, pizarras.

Proceso (35 minutos):

- **Sesión de Feedback (20 minutos):** Análisis grupal de las experiencias compartidas para identificar patrones de éxito y áreas de mejora.
 - **Materiales:** Formularios de feedback, sistema de votación anónima.
- **Planeación de Mejoras (15 minutos):** Los docentes planifican cómo pueden ajustar sus estrategias para una mayor efectividad.
 - **Materiales:** Plantillas de planeación de mejoras, bolígrafos de colores.

Cierre (10 minutos):

- **Creación de un Plan de Acción:** Cada docente desarrolla un plan de acción para la continua integración y evaluación de estrategias de construcción del conocimiento.
- **Materiales:** Plantillas de plan de acción, calendarios.

Sesión 10: Exploración de la Adaptabilidad y la Creatividad

Objetivos:

- Identificar la importancia de la adaptabilidad y la creatividad en el liderazgo docente.
- Reflexionar sobre la capacidad personal de adaptarse a cambios y situaciones imprevistas.

Inicio (15 minutos):

- **Actividad de Apertura:** Dinámica de grupo "El Viento de Cambio", donde los docentes comparten experiencias en las que tuvieron que adaptarse rápidamente a una nueva situación.
- **Materiales:** Tarjetas con preguntas de la dinámica, música suave para crear ambiente.

Proceso (30 minutos):

- **Presentación Interactiva (15 minutos):** Introducción a la adaptabilidad y la creatividad como competencias clave en la educación moderna.
 - **Materiales:** Presentación en PowerPoint, videos ilustrativos.
- **Autoevaluación (15 minutos):** Los docentes completan un cuestionario para evaluar su propia adaptabilidad y habilidades creativas.
 - **Materiales:** Cuestionarios impresos, bolígrafos.

Cierre (15 minutos):

- **Compromiso de Mejora:** Creación de un "Muro de Adaptabilidad" donde los docentes se comprometen a adoptar un enfoque más flexible en su rol.
- **Materiales:** Muro o tablón con notas adhesivas, marcadores.

Sesión 11: Desarrollo de Estrategias de Adaptación Creativa

Objetivos:

- Aprender estrategias y técnicas para mejorar la adaptación creativa en la práctica docente.
- Practicar la aplicación de estas estrategias en escenarios simulados.

Inicio (15 minutos):

- **Revisión de Conceptos:** Juego rápido de recapitulación sobre adaptabilidad y creatividad usando una rueda de preguntas.
- **Materiales:** Rueda de preguntas giratoria, cronómetro.

Proceso (45 minutos):

- **Taller de Estrategias (25 minutos):** Los docentes participan en talleres prácticos para aprender técnicas como el brainstorming y el pensamiento lateral.

- **Materiales:** Manuales de técnicas creativas, espacios de trabajo colaborativos.
- **Simulación de Casos (20 minutos):** Aplicación de estrategias en role-playing que simulan desafíos en el aula.
 - **Materiales:** Escenarios de role-playing, accesorios de aula.

Cierre (10 minutos):

- **Reflexión Grupal:** Discusión sobre cómo las estrategias practicadas pueden ser aplicadas en la realidad educativa.
- **Materiales:** Diario grupal de reflexiones, pizarra para resumen de ideas.

Sesión 12: Fomentando la Cultura de Adaptación Creativa

Objetivos:

- Crear un plan para fomentar una cultura de adaptación creativa dentro del entorno educativo.
- Establecer metas para la integración de la adaptabilidad en el currículo y la gestión del aula.

Inicio (10 minutos):

- **Inspiración Creativa:** Visualización guiada que motive a los docentes a visualizar el impacto de una cultura de adaptabilidad en su entorno laboral.
- **Materiales:** Guía de visualización, proyector con imágenes inspiradoras.

Proceso (40 minutos):

- **Desarrollo de Planes de Acción (20 minutos):** Elaboración de planes individuales y grupales para implementar prácticas de adaptación creativa.
 - **Materiales:** Plantillas de plan de acción, ejemplos inspiradores.
- **Laboratorio de Ideas (20 minutos):** Los docentes colaboran para diseñar actividades curriculares que promuevan la adaptabilidad entre los estudiantes.
 - **Materiales:** Materiales de brainstorming, pizarrones, materiales didácticos.

Cierre (10 minutos):

- **Presentación y Compromiso Colectivo:** Exposición de los planes de acción y compromiso público para su implementación y seguimiento.

- **Materiales:** Sistema de presentación, formularios de compromiso.

Sesión 13: La Importancia del Aprendizaje Continuo en la Docencia

Objetivos:

- Reconocer la importancia del aprendizaje continuo como una característica esencial del liderazgo docente.
- Reflexionar sobre el propio compromiso con el aprendizaje continuo y su impacto en el aula.

Inicio (15 minutos):

- **Dinámica de Entrada:** "La Línea del Tiempo del Aprendizaje", donde los docentes mapean hitos importantes en su desarrollo profesional.
- **Materiales:** Papelógrafos, marcadores, etiquetas adhesivas.

Proceso (30 minutos):

- **Presentación y Debate (15 minutos):** Exposición sobre el concepto de aprendizaje continuo y su relevancia en la docencia, seguido de un debate dirigido.
 - **Materiales:** Diapositivas de presentación, proyector, altavoces.
- **Autoevaluación (15 minutos):** Los docentes completan un inventario de habilidades para identificar áreas de crecimiento personal.
 - **Materiales:** Inventarios impresos, bolígrafos.

Cierre (15 minutos):

- **Planificación Personal (10 minutos):** Cada docente esboza un plan inicial para su desarrollo profesional continuo.
 - **Materiales:** Plantillas de planificación personal, calendarios.
- **Reflexión Colectiva (5 minutos):** Compartir compromisos de aprendizaje continuo con el grupo.
 - **Materiales:** Tablón de anuncios, notas adhesivas.

Sesión 14: Estrategias para el Aprendizaje Continuo

Objetivos:

- Desarrollar estrategias efectivas para mantener un aprendizaje continuo en el ámbito educativo.
- Fomentar la creación de redes de apoyo entre docentes para el desarrollo profesional.

Inicio (10 minutos):

- **Actividad de Calentamiento:** "Pase la Pregunta", un juego rápido donde los docentes responden y pasan preguntas sobre el aprendizaje continuo.
- **Materiales:** Bola blanda, tarjetas con preguntas.

Proceso (40 minutos):

- **Taller de Estrategias (20 minutos):** Los docentes participan en talleres que presentan métodos de aprendizaje autodirigido, aprendizaje colaborativo y otras estrategias de desarrollo profesional.
 - **Materiales:** Guías de taller, ejemplos de estrategias, acceso a plataformas de aprendizaje en línea.
- **Creación de Redes (20 minutos):** Sesión de networking para establecer conexiones y apoyos mutuos en el aprendizaje continuo.
 - **Materiales:** Tarjetas de presentación, tablero de contactos, plataforma digital para redes profesionales.

Cierre (10 minutos):

- **Compromiso de Acción (5 minutos):** Los docentes se comprometen a implementar una estrategia de aprendizaje continuo en su práctica.
 - **Materiales:** Formularios de compromiso, caja de compromiso.
- **Retroalimentación Rápida (5 minutos):** Sesión rápida de retroalimentación sobre la utilidad de las estrategias aprendidas.
 - **Materiales:** Formularios de retroalimentación instantánea, urna de retroalimentación.

Sesión 15: Evaluación y Mejora del Aprendizaje Continuo

Objetivos:

- Evaluar la implementación de estrategias de aprendizaje continuo.
- Establecer un plan de mejora basado en la retroalimentación y la autoevaluación.

Inicio (15 minutos):

- **Reflexión Guiada:** Meditación corta guiada para centrarse en los logros y desafíos del aprendizaje continuo.
- **Materiales:** Guía de meditación, música de fondo relajante.

Proceso (30 minutos):

- **Evaluación de Estrategias (15 minutos):** Los docentes evalúan la efectividad de las estrategias de aprendizaje continuo implementadas.
 - **Materiales:** Cuestionarios de evaluación, bolígrafos.
- **Taller de Mejora (15 minutos):** Sesión colaborativa para desarrollar un plan de mejora basado en los resultados de las evaluaciones.
 - **Materiales:** Plantillas de plan de mejora, notas adhesivas, marcadores.

Cierre (15 minutos):

- **Presentación de Planes de Mejora (10 minutos):** Los docentes presentan sus planes de mejora y reciben retroalimentación.
 - **Materiales:** Proyector, altavoces para presentaciones.
- **Cierre y Compromiso Final (5 minutos):** Compromiso para el seguimiento y la implementación del plan de mejora.
 - **Materiales:** Certificados de compromiso, mural de compromiso colectivo.

PRETEST CUESTIONARIO DE ROL DOCENTE																									
Sujeto	MOTIVACIÓN INSPIRADORA						ESTÍMULO INTELECTUAL						CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						INFLUENCIA INDIVIDUALIZADA					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	41
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	40
3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	3	11	3	3	3	3	3	15	1	2	2	2	3	10	47
4	2	2	2	3	3	12	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	12	46
5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	11	2	1	2	2	2	9	40
6	3	2	3	1	2	11	3	2	1	1	2	9	2	2	2	3	3	12	1	1	3	1	2	8	40
7	1	3	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	38
8	1	2	1	3	2	9	2	2	2	2	3	11	3	2	1	1	2	9	2	2	2	2	3	11	40
9	2	1	2	3	3	11	2	2	2	3	3	12	2	2	1	2	2	9	2	2	2	3	3	12	44
10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	1	3	2	10	2	2	2	2	2	10	40
11	2	2	2	2	2	10	3	2	3	1	2	11	2	2	2	2	2	10	1	2	3	1	2	9	40

POSTEST CUESTIONARIO DE ROL DOCENTE																									
Sujeto	MOTIVACIÓN INSPIRADORA						ESTÍMULO INTELECTUAL						CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						INFLUENCIA INDIVIDUALIZADA					TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	2	13	3	2	2	3	2	12	52
2	3	2	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14	49
3	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	56
4	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	58
5	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	3	14	52
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
7	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	58
8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
9	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	53
10	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	13	55
11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	2	13	3	3	3	2	2	13	55