

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Liderazgo para la innovación y comportamiento innovador en docentes: El rol mediador de la autoeficacia percibida

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Ruth Gimena Viamonte Quispe
Rosita Jhael Vasquez Moreno

Asesor:

Dra. Gladys Toyohama Pocco

Lima, julio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gladys Toyohama Pocco, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN Y COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN DOCENTES: EL ROL MEDIADOR DE LA AUTOEFICACIA PERCIBIDA**” de los autores Ruth Gimena Viamonte Quispe, Rosita Jhael Vasquez Moreno tiene un índice de similitud de 9% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de Julio del año 2024



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a 13 día(s) del mes de Julio del año 2024 siendo las 18:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtra. Dany Lidet Millones Liza Saavedra, el (la) secretario(a): Mg. Robin Diaz y los demás miembros: Mg. Marimé Huayta Mg. Elizabeth Estela Delgado Poco, el (la) asesor(a): Mg. Gladys Toyokama

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Liderazgo para la innovación y comportamiento innovador en docentes: El rol mediador de la autoeficacia percibida.

del (de la)/(los)/(las) candidato(a)s a) Ruth Gimena Viamonte Quispe
 b) Rosita Shael Vasquez Moreno
 c) _____

conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial
(Denominación del Grado Académico)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Ruth Gimena Viamonte Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>APROBADO</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Candidato/a (b): Rosita Shael Vasquez Moreno

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>APROBADO</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy Bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Candidato/a (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente/a

 Secretario/a

 Asesor/a

 Miembro

 Miembro

 Candidato/a (a)

 Candidato/a (b)

 Candidato/a (c)

La sustentación fue realizada de manera virtual

DEDICATORIA

Yo Ruth Gimena dedico este trabajo a mis padres Javier Viamonte y Olga Quispe, por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios para que yo pudiera alcanzar mis sueños. A mis hermanos Edison y Miriam, por ser mi motivación. A mis seres queridos, por su ánimo, su consejo y comprensión en los momentos difíciles.

Yo Jhael Vasquez dedico este trabajo a Dios y a mis padres: David Vasquez y Rosa Moreno, los cuales han sido mi motivación en este camino de estudio y mi carrera profesional, que con esfuerzo siempre me han apoyado. A mis hermanitos que espero que también logren sus metas y a mis mejores amigos por estar para mí.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios por ser nuestro guía y nuestra fortaleza a lo largo de este viaje académico.

Agradecemos a nuestros padres, por habernos educado con esfuerzo y valores; a nuestros hermanos por su apoyo incondicional; muchos de nuestros logros se los debemos a ellos porque nos ayudan a alcanzar nuestras metas y sueños.

También agradecemos a nuestra asesora la Dra. Gladys Toyohama, por su invaluable ayuda, por su orientación experta, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo este proceso. Sus consejos y comentarios han sido fundamentales para dar forma a este estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO Y DESARROLLO DE HIPÓTESIS	2
3. METODOLOGÍA.....	7
3.1 Muestra y procedimiento	7
3.2 Perfil de los participantes	8
3.3 Instrumentos de medición	8
3.3.1 Autoeficacia percibida	8
3.3.2 Comportamiento Innovador.....	8
3.3.3 Liderazgo Innovador.....	9
3.4 Procedimiento de adaptación y recolección de datos.....	9
3.5 Análisis de datos	9
4. RESULTADOS.....	10
5. DISCUSIÓN	16
6. IMPLICANCIAS.....	19
6.1 Implicancias teóricas.....	19
6.2 Implicancias prácticas.....	20
7. LIMITACIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES.....	21
8. CONCLUSIONES.....	22
9. REFERENCIAS	22
10. ANEXOS	27

Liderazgo para la Innovación y Comportamiento Innovador en Docentes: El Rol Mediador de la Autoeficacia Percibida

RESUMEN

Este estudio examina la relación entre el liderazgo para la innovación y el comportamiento innovador de los docentes, explorando el papel mediador de la autoeficacia percibida en el contexto educativo. Se empleó un diseño no experimental y transversal, analizando las respuestas de 400 docentes de instituciones educativas públicas y privadas en Perú. Se utilizaron cuestionarios validados para medir el liderazgo innovador, el comportamiento innovador y la autoeficacia percibida. El análisis de ecuaciones estructurales reveló que el liderazgo para la innovación influye positivamente tanto en la autoeficacia percibida ($\beta = 0.589$, $p < 0.001$) como en el comportamiento innovador de los docentes ($\beta = 0.241$, $p < 0.001$). Además, se encontró una relación positiva significativa entre la autoeficacia percibida y el comportamiento innovador ($\beta = 0.522$, $p < 0.001$). Notablemente, los resultados confirmaron el papel mediador de la autoeficacia percibida en la relación entre el liderazgo para la innovación y el comportamiento innovador de los docentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar estilos de liderazgo que promuevan la innovación y fortalezcan la autoeficacia de los docentes como vía para impulsar prácticas educativas innovadoras. El estudio contribuye a la comprensión de los mecanismos que facilitan la innovación en el ámbito educativo, ofreciendo implicaciones prácticas para el desarrollo de liderazgo y la formación docente.

Palabras clave: Liderazgo para la innovación, comportamiento innovador, autoeficacia percibida, docentes, mediación.

Leadership for Innovation and Innovative Behavior in Teachers: The Mediating Role of Perceived Self-Efficacy

ABSTRACT

This study examines the relationship between innovation leadership and teachers' innovative behavior, exploring the mediating role of perceived self-efficacy in the educational context. A non-experimental and transversal design was used, analyzing the responses of 400 teachers from public and private educational institutions in Peru. Validated questionnaires were used to measure innovative leadership, innovative behavior, and perceived self-efficacy. Structural equation analysis revealed that leadership for innovation positively influences both perceived self-efficacy ($\beta = 0.589$, $p < 0.001$) and teachers' innovative behavior ($\beta = 0.241$, $p < 0.001$). Furthermore, a significant positive relationship was found between perceived self-efficacy and innovative behavior ($\beta = 0.522$, $p < 0.001$). Notably, the results confirmed the mediating role of perceived self-efficacy in the relationship between innovation leadership and teachers' innovative behavior. These findings highlight the importance of fostering leadership styles that promote innovation and strengthen teachers' self-efficacy as a way to promote innovative educational practices. The study contributes to the understanding of the mechanisms that facilitate innovation in the educational field, offering practical implications for leadership development and teacher training.

Keywords: Leadership for innovation, innovative behavior, perceived self-efficacy, teachers, mediation.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación está en constante evolución, impulsada por cambios tecnológicos, sociales y económicos. Para responder a estas transformaciones y mejorar la calidad educativa, es esencial fomentar el comportamiento innovador en los docentes. En tal sentido, la autoeficacia percibida y el liderazgo para la innovación son factores determinantes (Ramírez, 2019).

En este contexto, De Pablos Pons (2018) menciona que el comportamiento innovador de los docentes se convierte en un pilar esencial para la adaptación y mejora continua de las prácticas educativas. Sin embargo, para fomentar este comportamiento innovador, es crucial entender y fortalecer los factores que lo facilitan, entre los cuales la autoeficacia percibida y el liderazgo para la innovación destacan como componentes fundamentales.

Por lo tanto, es importante reconocer que los docentes innovadores son como jardineros creativos en el campo de la educación. Siembran semillas de ideas frescas y las cultivan con pasión para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Su labor es vital para la evolución del sistema educativo, ya que permite adaptarse a las demandas cambiantes del siglo XXI.

Así mismo el estudio de Margalef (2018) sostiene que la innovación docente no solo es un concepto abstracto; es la chispa que enciende experiencias educativas más significativas y cautivadoras. Estas experiencias, a su vez, nutren el crecimiento académico y personal de los estudiantes. Sin embargo, como cualquier planta, la disposición de los docentes a ser innovadores depende de varios factores: su autoeficacia, la calidad del suelo (es decir, el entorno de apoyo) y la cantidad de luz solar (motivación) que reciben.

Así que, el presente estudio busca llenar un vacío en el conocimiento sobre cómo los factores individuales y contextuales interactúan para promover la innovación educativa. Comprender cómo el papel mediador del liderazgo puede ayudar a diseñar intervenciones y políticas educativas más efectivas, enfocadas en fortalecer la autoeficacia docente y fomentar un entorno que valore

y apoye la innovación. Por lo que, pretende analizar la relación entre la autoeficacia percibida de los docentes y su comportamiento innovador en el trabajo, explorando el papel mediador del estilo de liderazgo para la innovación en docentes de educación básica regular.

Para responder este objetivo, se realizó un estudio explicativo no experimental y de corte transversal, en el cual se encuestaron a 400 docentes de 4 instituciones públicas y privadas de la ciudad de Juliaca y Trujillo.

Debe señalarse que, los hallazgos de este estudio arrojan luz sobre el liderazgo para la innovación y el comportamiento innovador de los docentes, explorando el papel mediador de la autoeficacia percibida en instituciones educativas. Es decir, que estos hallazgos proporcionan una información valiosa para las instituciones y mejora continua, ya que el estudio destaca cómo un liderazgo puede influir positivamente en la percepción de autoeficacia de los docentes, lo cual a su vez impulsa su comportamiento innovador. Esta relación es crucial para desarrollar estrategias que promuevan la creatividad y la adaptación a nuevas metodologías y tecnologías en la enseñanza, especialmente en una realidad de transformación digital. Además, estos hallazgos pueden guiar a los administradores educativos en la implementación de programas de desarrollo profesional que fortalezcan la confianza y las habilidades innovadoras de los docentes, mejorando así la calidad educativa y la capacidad de las instituciones para enfrentar desafíos futuros.

2. MARCO TEÓRICO Y DESARROLLO DE HIPÓTESIS

La autoeficacia percibida, que se refiere a la convicción personal que tiene un individuo sobre su capacidad para planificar y ejecutar acciones efectivas que conduzcan al logro de metas específicas en diferentes contextos, en el ámbito educativo, juega un papel crucial en cómo enfrentan los desafíos pedagógicos y adoptan nuevas metodologías (Ornelas & Chávez, 2012). La autoeficacia, como aspecto predictor del comportamiento, encuentra sus raíces teóricas en una serie de aportes que en mayor o menor medida permitieron su consolidación. Entre los esfuerzos teóricos que tuvo capital importancia en este sentido, quien

sin haber acuñado el término “autoeficacia”, es uno de los teóricos que más ha contribuido a la comprensión de esta fue el de (Rotter, 1966). Asimismo, vemos que los docentes que poseen una alta autoeficacia percibida, aquellos que confían en su capacidad para integrar tecnologías emergentes, adaptar métodos pedagógicos y gestionar cambios educativos, suelen ser los que pueden mostrar un mayor grado de comportamiento innovador. Este comportamiento puede manifestarse en la búsqueda activa de soluciones creativas a problemas educativos, la experimentación con nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje y la implementación efectiva de recursos para mejorar la experiencia educativa de los estudiantes (Hernández & Cenicerros, 2018).

Además, la autoeficacia percibida no solo influye en la actitud hacia la innovación de los docentes, sino que también impulsa acciones concretas que transforman la práctica educativa. Investigaciones previas han demostrado que los docentes con alta autoeficacia percibida tienden a enfrentar los desafíos con mayor perseverancia, adoptan estrategias de aprendizaje más eficaces y muestran una mayor motivación intrínseca para mejorar continuamente su enseñanza (Rojas & Nail, 2022). Por lo tanto, se busca comprender, cómo la autoeficacia percibida es crucial para diseñar estrategias efectivas de desarrollo profesional y liderazgo educativo que promuevan prácticas educativas innovadoras.

Al entender y fomentar la autoeficacia percibida entre los docentes, las instituciones educativas pueden no solo promover una cultura de innovación y mejora continua, sino también mejorar de manera significativa la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes, preparándolos para un futuro globalizado y tecnológicamente avanzado. Basándonos en todo lo anterior, se propone la siguiente hipótesis:

H1: El estilo de liderazgo para la innovación tiene una influencia positiva en la autoeficacia percibida de los docentes.

El estilo de liderazgo es una manera particular de organizar y dirigir las actividades de un grupo determinado hacia el logro de metas comunes (González & González, 2014). De acuerdo con esta definición, el docente

despliega un estilo de liderazgo en la conducción del grupo de estudiantes con la finalidad de lograr un óptimo rendimiento académico. Así también, Sánchez & Barraza (2015) mencionan que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas, por lo que un líder tiene la capacidad de poder guiar y dirigir, en este sentido el liderazgo es atribuido a una persona a la que un grupo sigue y le reconoce como jefe u orientador. Así mismo debe ser reconocido; lo que significa que debe contar con legitimidad, la que no es otorgada, en primera instancia en función de un nombramiento si no que proviene de la confiabilidad que genera. De acuerdo con la investigación desarrollada por (Sánchez & Barraza, 2015), se argumenta que el estilo de liderazgo es un factor crucial que afecta directamente la eficacia y el ambiente de trabajo dentro de cualquier organización o equipo.

Además, en el ámbito de la educación, el liderazgo es fundamental para promover un ambiente de trabajo colaborativo, fomentar el desarrollo profesional y mejorar la calidad educativa. Cabe destacar que, el estilo de liderazgo en el ámbito de la educación de docentes no solo se trata de dirigir y administrar, sino de inspirar, apoyar y desarrollar a los educadores para que puedan cumplir su máximo potencial. Un liderazgo efectivo en este contexto fortalece la profesionalidad de los docentes, mejora la calidad educativa y crea un ambiente de trabajo enriquecedor y colaborativo que beneficia a toda la comunidad educativa.

Claramente, se ha resaltado en investigaciones previas la relevancia del estilo de liderazgo en el ámbito educativo, con el objetivo de promover la innovación educativa. En un entorno educativo en constante evolución, se busca entender cómo el liderazgo puede mediar en el diseño de estrategias que fortalezcan la capacidad de los docentes para innovar y adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos, mejorando así la calidad de la educación. Por ejemplo, un estudio de (Mejía, 2018) encontró que es liderazgo innovador influye significativamente en el comportamiento y desempeño laboral de los docentes. Además, (Rojas & Nail, 2022) pusieron que el liderazgo tiene un impacto positivo en la eficacia de los docentes de educación básica regular. En base a estas investigaciones, se plantea la siguiente hipótesis:

H2: El estilo de liderazgo para la innovación tiene una influencia positiva en el comportamiento innovador de los docentes.

Por otro lado, el comportamiento innovador en los docentes se define como “la capacidad de un empleado para generar e implementar ideas nuevas y útiles en el trabajo”, se ha convertido en una ventaja competitiva para el capital humano altamente calificado en la actual era tecnológica acelerada (Ahmed et al., 2022). Por otro lado, el comportamiento innovador en los docentes incluye la generación, promoción, desarrollo e implementación de ideas novedosas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Asimismo, el estudio realizado por (Salessi, 2021) demostraron que, el comportamiento innovador en los docentes es un constructo de gran relevancia para la educación. También resaltaron que este mismo mejora en el aprendizaje ya que la innovación en la enseñanza puede conducir a métodos más efectivos y atractivos para los estudiantes.

Diversos estudios previos han llegado a la conclusión de que el estilo de liderazgo tiene una influencia positiva en el comportamiento innovador. Entre estos se encuentran el estudio de (Pihl-Thingvad, 2019), donde demostraron que el liderazgo es un factor importante en el comportamiento de los docentes porque los líderes son quienes crean un entorno que facilita la elaboración de diferentes ideas innovadoras y las ponen en práctica.

Además, el liderazgo tiene una relación directa con el aumento del comportamiento innovador en los docentes.

Con base en la revisión de la literatura, se propone las siguientes hipótesis:

H3: Existe una influencia positiva entre la autoeficacia percibida de los docentes y su comportamiento innovador en el trabajo.

Por otro lado, el estilo de liderazgo que fomenta la innovación se caracteriza por su capacidad para inspirar, empoderar y apoyar a los docentes en la exploración y adopción de nuevas estrategias educativas que respondan a las necesidades cambiantes de los estudiantes y al contexto educativo en

evolución (García, 2018). Se sugiere que el impacto del liderazgo orientado a la innovación en el comportamiento innovador de los docentes no se produce de manera directa, sino a través de la percepción de autoeficacia de estos. En otras palabras, cuando los docentes perciben que tienen la capacidad y el respaldo necesario por parte de sus líderes educativos para implementar cambios significativos, experimentar con nuevas estrategias de enseñanza y adaptar sus métodos pedagógicos a las necesidades y capacidades de los estudiantes, están más motivados y preparados para demostrar comportamientos innovadores en su práctica educativa diaria. También, esta percepción de autoeficacia actúa como un motor motivacional que fortalece la iniciativa y la creatividad en la implementación de métodos de enseñanza innovadores, contribuyendo así a la mejora continua del proceso educativo y al desarrollo integral de competencias entre los estudiantes para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos (Herrera & Baldeón de la Cruz, 2020).

En particular, un liderazgo que fomente la innovación se caracteriza por su capacidad para crear un entorno de trabajo colaborativo, donde los docentes se sientan capacitados y motivados para experimentar con nuevas metodologías educativas y para buscar constantemente mejoras en la calidad del aprendizaje ofrecido a los estudiantes. Este tipo de liderazgo no solo promueve la adopción de prácticas educativas innovadoras, sino que también fortalece la capacidad de los docentes para adaptarse a los cambios rápidos y dinámicos en el campo educativo, preparando a los estudiantes para un mundo globalizado (Olmedo & Angamarca, 2023).

Además, al promover un liderazgo que fomente la innovación y al apoyar el desarrollo de la autoeficacia percibida entre los docentes, las instituciones educativas pueden crear un entorno propicio para la colaboración creativa, el aprendizaje continuo y la mejora constante en las prácticas educativas, beneficiando así a todos los miembros de la comunidad escolar y preparando a los estudiantes para enfrentar con éxito los desafíos. Ante esta premisa, se formula la siguiente hipótesis:

H4: La autoeficacia percibida mediatiza la relación entre el estilo de liderazgo para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo de los docentes.

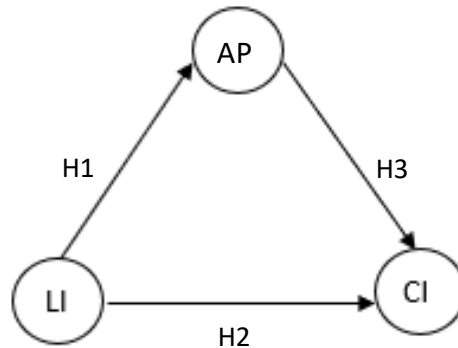


Figura 1

Modelo teórico planteado

3. METODOLOGÍA

Esta investigación tuvo como objetivo construir un modelo explicativo a través de un estudio empírico para analizar la relación entre la autoeficacia percibida de los docentes y su comportamiento innovador en el trabajo, explorando el papel mediador del estilo de liderazgo para la innovación en docentes de educación básica regular. Se adoptó un diseño cuantitativo no experimental y transversal, adecuado para los objetivos del estudio ya que permite la recopilación y análisis de datos en un momento específico, facilitando la identificación de relaciones entre variables sin manipular el entorno de estudio (Hair Jr. et al., 2019).

3.1 Muestra y procedimiento

La muestra estuvo compuesta por 400 docentes de 4 instituciones públicas y privadas de la ciudad de Juliaca y Trujillo.

La selección de esta muestra se justificó por la necesidad de incluir una variedad representativa de educadores en diferentes contextos educativos y geográficos para generalizar los resultados del estudio. Se utilizó un muestreo

aleatorio simple para garantizar que cada miembro de la población tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado, minimizando sesgos y aumentando la representatividad de la muestra.

3.2 Perfil de los participantes

De los 400 docentes participantes, en términos de sexo, la muestra está compuesta por 208 mujeres, representando el 52%, y 192 hombres, que constituyen el 48% de la muestra.

3.3 Instrumentos de medición

Para medir las variables del estudio, se adaptaron ítems utilizados en investigaciones previas. Se adaptó los instrumentos basados en su validez y confiabilidad demostrada por estudios anteriores, lo cual asegura la precisión y la consistencia de las mediciones (Asante & Novak, 2023; Majeed & Othman, 2012; Rawlins, 2008).

3.3.1 Autoeficacia percibida

La medición con el instrumento de autoeficacia percibida se realizó con doce ítems que fueron adaptados de (Tschannen & Woolfolk, 2001), cuenta con tres subescalas: Eficacia para las estrategias de instrucción, eficacia para la gestión del aula y eficacia para la participación de los estudiantes. Estos ítems fueron evaluados mediante una escala Likert de cinco puntos (1 = Nada, 2 = Poco, 3 = Regular, 4 = Suficiente y 5 = Bastante).

3.3.2 Comportamiento Innovador

El comportamiento se midió con nueve ítems conformados y validados por Janssen, (2000). Estos ítems abordaron aspectos clave de comportamiento innovador (por ejemplo, “Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo” y/o “Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles”).

3.3.3 Liderazgo Innovador

Para medir el liderazgo innovador se realizó con dieciséis ítems que fueron aplicados por (Prieto Antolines et al., 2019). Estos ítems evalúan con qué frecuencia su jefe muestra los siguientes comportamientos (por ejemplo, “Me insta a superar la situación cuando los asuntos relacionados con el trabajo no van bien” y/o “Apoya a los empleados que proponen cambios, aunque eso pueda implicar asumir riesgos”).

3.4 Procedimiento de adaptación y recolección de datos

Dado que la escala original de uno de los instrumentos estaba en forma de pregunta, se siguió un proceso riguroso para su adaptación a la forma afirmativa. Primero, realizamos el cambio para la afirmación de las preguntas. Luego, se hizo un focus group para ver si realmente se entienden todos los ítems. Antes de participar, todos los sujetos fueron debidamente informados sobre el propósito del estudio, así como las garantías de anonimato y confidencialidad de sus respuestas. La distribución del instrumento, junto con el consentimiento informado, se realizó a través de la aplicación de mensajería WhatsApp. Una vez recopilados, los datos fueron procesados y sometidos a análisis estadísticos utilizando los programas SPSS AMOS v.25.

3.5 Análisis de datos

En el análisis de datos se utilizó el método SEM para probar las hipótesis. Este enfoque integral de análisis estadístico multivariante incluye tanto componentes de medición como estructurales, permitiendo examinar simultáneamente las relaciones entre las variables en un modelo conceptual. El PLS-SEM es particularmente adecuado para el análisis multivariado, involucrando tres o más variables (Meza Bernaola, Quiñones Peinado, & Torres López, 2023). En este estudio, se empleó PLS-SEM porque facilita la construcción de teoría. Para llevar a cabo el análisis PLS-SEM se utilizó el software WarpPLS (Versión 8.0). Este software fue elegido porque ofrece opciones para utilizar diferentes algoritmos en los modelos externos e internos,

calculando los puntajes de las variables latentes, como el coeficiente de ruta y los parámetros asociados al p-valor, y teniendo en cuenta las relaciones no lineales en el modelo estructural (Martínez & Fierro, 2018).

4. RESULTADOS

La Tabla 1 presenta una visión general de los datos sociodemográficos de una muestra de personas, con un análisis detallado de varias variables. En términos de sexo, la muestra está compuesta por 208 mujeres, representando el 52%, y 192 hombres, que constituyen el 48% de la muestra. En cuanto a la edad, la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 25 a 39 años, con 192 personas (48%). El siguiente grupo más grande es el de 40 a 55 años, con 142 personas (35.5%), mientras que el grupo de 56 años o más incluye a 66 personas (16.5%). El estado civil de los participantes muestra que la mayoría está casada, con 188 personas (47%). Le siguen los solteros con 107 personas (26.75%), los convivientes con 49 personas (12.25%), los divorciados con 31 personas (7.75%) y los viudos con 25 personas (6.25%). En términos de la institución educativa donde trabajan, 125 personas (31.25%) laboran en instituciones privadas, mientras que 275 personas (68.75%) trabajan en instituciones públicas. El nivel académico de los participantes revela que la mayoría posee un Título Profesional, con 278 personas (69.5%). Solo 8 personas (2%) tienen un grado de Magister, mientras que 114 personas (28.5%) poseen otros niveles académicos. En cuanto al grado de enseñanza, 68 personas (17%) enseñan en primer grado, 82 personas (20.5%) en segundo grado, 108 personas (27%) en tercer grado, 66 personas (16.5%) en cuarto grado y 76 personas (19%) en quinto grado. En relación con el tiempo que llevan laborando en la institución, 62 personas (15.5%) tienen entre 1 y 3 años de experiencia, 85 personas (21.25%) entre 4 y 6 años, 95 personas (23.75%) entre 7 y 9 años, 97 personas (24.25%) entre 10 y 12 años, y 61 personas (15.25%) tienen 13 años o más de experiencia.

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variables	f	%
-----------	---	---

Sexo		
Femenino	208	52
Masculino	192	48
Edad		
25 a 39 años	192	48
40 a 55 años	142	35.5
56 a más años	66	16.5
Estado civil		
Soltero(a)	107	26.75
Conviviente	49	12.25
Casado(a)	188	47
Divorciado(a)	31	7.75
Viudo(a)	25	6.25
Tipo de institución educativa donde trabaja		
Privado	125	31.25
Público	275	68.75
Nivel académico		
Título Profesional	278	69.5
Magister	8	2
Otro	114	28.5
Grado de enseñanza		
Primer grado	68	17
Segundo grado	82	20.5
Tercer grado	108	27
Cuarto grado	66	16.5
Quinto grado	76	19
Tiempo laborando en la institución		
1 a 3 años	62	15.5
4 a 6 años	85	21.25
7 a 9 años	95	23.75
10 a 12 años	97	24.25
13 años a más	61	15.25

Fuente: Elaboración propia (2024)

La Tabla 2 ofrece un análisis descriptivo de tres variables clave: Autoeficacia Percibida, Comportamiento Innovador y Liderazgo para la Innovación. En primer lugar, la variable Autoeficacia Percibida presenta una asimetría es positiva, con un valor de 0.17, lo que implica una ligera tendencia hacia valores más altos que la media. La curtosis es de -0.68, indicando que la distribución de los datos es más plana que una distribución normal, lo que sugiere una menor concentración de valores alrededor de la media.

La variable Comportamiento Innovador tiene asimetría negativa, con un valor de -0.26, lo que indica una ligera inclinación hacia valores más bajos que la media. La curtosis es de -1.08, lo que sugiere que la distribución es considerablemente más plana que la normal, indicando una mayor dispersión de los datos.

La variable Liderazgo para la Innovación muestra una asimetría casi nula, con un valor de -0.04, lo que señala una distribución simétrica alrededor de la media. La curtosis es de 0.13, lo que sugiere que la distribución es muy similar a una normal, con una ligera tendencia a concentrarse alrededor de la media.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variables	M	DE	g1	g2
Autoeficacia Percibida	52	4.35	0.17	-0.68
Comportamiento Innovador	40.6	3.65	-0.26	-1.08
Liderazgo para la Innovación	68.9	5.69	-0.04	0.13

Nota: M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: Asimetría; g2: Curtosis

La Tabla 3 proporciona un análisis detallado de correlación y fiabilidad de las variables de estudio. En términos de correlaciones, la Autoeficacia Percibida muestra una correlación positiva moderada a fuerte con el Comportamiento Innovador, con un coeficiente de .65, que es altamente significativo ($p < 0.01$). El intervalo de confianza del 95% para esta correlación es [0.59 - 0.70], lo que indica una relación robusta entre cómo se percibe la autoeficacia y la tendencia a mostrar comportamientos innovadores. Asimismo, la Autoeficacia Percibida también está correlacionada de manera positiva y moderada a fuerte con el Liderazgo para la Innovación, con un coeficiente de .63, y un intervalo de confianza del 95% [0.50 - 0.68], sugiriendo que aquellos que se perciben como autoeficaces tienden a mostrar más liderazgo en la innovación. El Comportamiento Innovador tiene una correlación positiva moderada con el Liderazgo para la Innovación, con un coeficiente de .54, altamente significativo, y un intervalo de confianza del 95% [0.46 - 0.60]. Esta correlación indica que a medida que aumenta el comportamiento innovador de los individuos, también tiende a aumentar su capacidad de liderazgo en la innovación.

En cuanto a la fiabilidad interna de las escalas utilizadas, todas las variables presentan coeficientes alfa de Cronbach (α) y omega (ω) superiores a .90, lo que indica una excelente consistencia interna. Específicamente, la Autoeficacia Percibida tiene un α de .91 y un ω de .93; el Comportamiento Innovador tiene un α de .91 y un ω de .94; y el Liderazgo para la Innovación presenta un α de .93 y un ω de .94. Estos altos valores de fiabilidad sugieren que los instrumentos utilizados para medir estas variables son altamente fiables y consistentes, proporcionando confianza en la precisión de las mediciones.

Tabla 3

Análisis de correlación y fiabilidad de las variables de estudio

	AP	CI	LI	α	ω
AP	1			.91	.93
CI	.65** [0.59 - 0.70]	1		.91	.94
LI	.63** [0.5 - 0.68]	.54** [0.46 - 0.60]	1	.93	.94

Nota: AP: Autoeficacia Percibida; CI: Comportamiento Innovador; LI: Liderazgo para la Innovación

La Tabla 4 presenta los índices de ajuste para un modelo de ecuaciones estructurales donde la autoeficacia personal es predictor del comportamiento innovador y el liderazgo para la innovación es moderador entre ambos, con el estimador mínimo cuadrados no ponderados diagonalizados (DWLS).

El Chi-cuadrado (χ^2) obtenido es 4477.52 con 626 grados de libertad, y un valor p de 0.000. Este resultado indica que el modelo no ajusta perfectamente a los datos, ya que un valor p menor a 0.05 sugiere que hay una diferencia significativa entre el modelo y los datos observados. Sin embargo, en muestras grandes, es común que el Chi-cuadrado sea significativo, por lo que se deben considerar otros índices de ajuste para evaluar adecuadamente el modelo.

El Índice de Ajuste Comparativo (CFI) es 0.982, lo que sugiere un excelente ajuste del modelo a los datos. Un CFI cercano a 1 indica que el modelo propuesto tiene un ajuste muy bueno en comparación con un modelo nulo, que asume que no hay relaciones entre las variables. De manera similar, el Índice de Tucker-Lewis (TLI) también es 0.981, lo que refuerza la impresión de un buen

ajuste. El TLI, al igual que el CFI, valora el ajuste del modelo penalizando la complejidad, y un valor cercano a 1 indica un buen ajuste.

Asimismo, el Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA) es 0.124, con un intervalo de confianza del 95% que va de 0.121 a 0.128. Este valor sugiere un ajuste insuficiente del modelo. El resultado obtenido sugiere que el modelo podría beneficiarse de ajustes adicionales para mejorar su adecuación a los datos. El Estándar Residual de la Raíz Media Cuadrática (SRMR) es 0.119, indicando un ajuste pobre del modelo. El SRMR obtenido en este análisis señala que el modelo presenta discrepancias considerables entre los datos observados y los datos estimados por el modelo.

Tabla 4

Índices de ajuste de modelo de ecuaciones estructurales

χ^2	gl	p	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
4477.52	626	0.000	0.982	0.981	0.124 [0.121 – 0.128]	0.119

La Tabla 5 presenta los resultados de un análisis de regresión que explora las relaciones entre tres variables. En primer lugar, la relación entre Autoeficacia Percibida (AP) y Comportamiento Innovador (CI) es notablemente positiva y significativa. El coeficiente de regresión (β) de 0.522, con un error estándar (ES) de 0.014 y un valor p de 0.000, sugiere que un aumento en la percepción de autoeficacia está asociado con un aumento considerable en el comportamiento innovador. Específicamente, por cada incremento de una unidad en AP, se espera un aumento de 0.522 unidades en CI, manteniendo constantes otras variables. La significancia estadística de esta relación, reflejada en el valor p extremadamente bajo, indica que es altamente improbable que esta asociación sea producto del azar.

De manera similar, el Liderazgo para la Innovación (LI) también muestra un efecto positivo y significativo sobre el Comportamiento Innovador (CI). El coeficiente de regresión (β) de 0.241, con un error estándar (ES) de 0.012 y un valor p de 0.000, indica que el incremento en LI está relacionado con un incremento en CI. En términos específicos, un aumento de una unidad en LI se

asocia con un aumento de 0.241 unidades en CI. Este resultado refuerza la importancia del liderazgo en el fomento de comportamientos innovadores, con una significancia estadística muy alta.

Además, el análisis revela que el Liderazgo para la Innovación (LI) tiene un efecto positivo y significativo sobre la Autoeficacia Percibida (AP). Con un coeficiente de regresión (β) de 0.589, un error estándar (ES) de 0.009 y un valor p de 0.000, los resultados sugieren que mejoras en el liderazgo para la innovación están asociadas con aumentos significativos en la percepción de autoeficacia. Específicamente, un incremento de una unidad en LI resulta en un aumento de 0.589 unidades en AP. La alta significancia estadística de este resultado subraya la robustez de esta relación.

Tabla 5

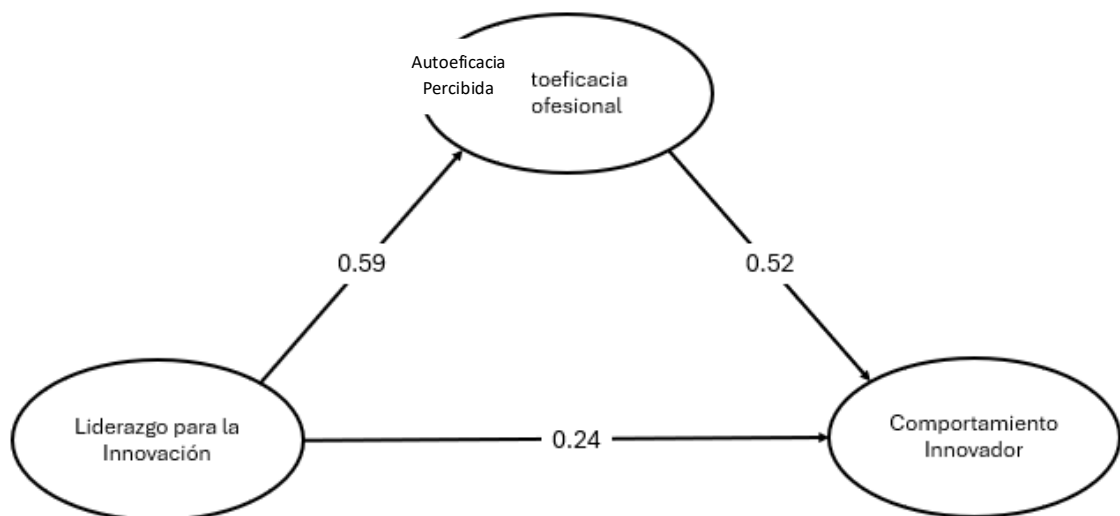
Análisis de regresión

Regresión	β	ES	p
AP \rightarrow CI	0.522	0.014	0.000
LI \rightarrow CI	0.241	0.012	0.000
LI \rightarrow AP	0.589	0.009	0.000

Nota: AP: Autoeficacia Percibida; CI: Comportamiento Innovador; LI: Liderazgo para la Innovación

Figura 1

Modelo SEM



5. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio respaldan la hipótesis H1, que postula que el estilo de liderazgo para la innovación tiene una influencia positiva en la autoeficacia percibida de los docentes. Los hallazgos corroboran los estudios previos que han destacado la importancia del liderazgo transformacional en el contexto educativo. En particular, la relación positiva entre el liderazgo para la innovación y la autoeficacia docente observada en este estudio es congruente con las investigaciones de Zainal y Salwana (2022), quienes encontraron que las prácticas de liderazgo transformacional de los administradores escolares influyen positivamente en la autoeficacia de los maestros. De manera similar, Hidayat (2024) demostró que la implementación del liderazgo transformacional mejora la autoeficacia de los docentes, lo cual se alinea con los resultados hallados. En la misma línea, la asociación positiva entre el liderazgo para la innovación y la autoeficacia docente que se ha observado puede explicarse a través de varios mecanismos, como el que los líderes que fomentan la innovación tienden a crear un ambiente de apoyo y confianza, lo cual, según Abidin y Alias (2022), contribuye significativamente a mejorar la autoeficacia de los profesores. Además, como sugieren Damanik y Aldridge (2017), los estilos de liderazgo transformacional son cruciales para aumentar la autoeficacia de los maestros, posiblemente porque proporcionan un modelo de comportamiento innovador y alientan a los docentes a asumir riesgos calculados en sus prácticas pedagógicas.

Es importante destacar que los hallazgos también se alinean con la investigación de Chen (2023) que encontró una relación positiva entre el liderazgo docente y la autoeficacia de los maestros que no se limita a los roles administrativos tradicionales, sino que puede extenderse a las estructuras de liderazgo distribuido dentro de las instituciones educativas. De igual forma, señalan Firmansyah et al., (2022), los estilos de liderazgo que promueven la innovación pueden tener un impacto positivo no solo en la autoeficacia, sino también en la satisfacción laboral y el compromiso de los profesores. Esto se ve reforzado por los hallazgos de Imhangbe et al., (2018), quienes encontraron una asociación entre los comportamientos de liderazgo de los directores y un mayor

rendimiento de los maestros. Además, los resultados encontrados son consistentes con los de Kang, (2019), quien exploró la relación entre el liderazgo distribuido y la autoeficacia de los maestros, subrayando la importancia de diversos estilos de liderazgo en la conformación de las creencias de los maestros sobre sus capacidades. Del mismo modo, Yue (2024) ha destacado la conexión entre los estilos de liderazgo escolar y el bienestar de los docentes, lo que podría tener implicaciones para su autoeficacia. Así también, la interacción entre el liderazgo principal y la eficacia del liderazgo del docente, como lo señalaron Stein et al. (2016), también se refleja en los hallazgos de este estudio, que el impacto del liderazgo para la innovación puede tener efectos en cascada en toda la estructura de liderazgo de una institución educativa.

Los hallazgos encontrados en este estudio refuerzan la H2, que el estilo de liderazgo orientado a la innovación influye positivamente en el comportamiento innovador de los docentes. Diversos estudios apoyan la hipótesis propuesta como el realizado por Mo (2023) encontrando que el liderazgo inclusivo, caracterizado por el fomento, el reconocimiento, el respeto y el trato equitativo, tiene un impacto positivo notable en el pensamiento creativo de los empleados y los resultados innovadores subsecuentes. Así también, en el ámbito de la educación superior, Meng (2022) identificó una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la innovación docente. Complementando estos hallazgos, Rahmawati (2022) señaló que tanto el liderazgo transformacional como el instruccional pueden influir significativamente en el comportamiento de los maestros y su satisfacción laboral, fomentando así prácticas innovadoras. En la misma línea, Hao (2024) amplió el espectro de estilos de liderazgo analizados, incluyendo el transformacional, transaccional y laissez-faire, concluyendo que estos estilos crean un entorno positivo y de apoyo que promueve la asunción de riesgos y la experimentación, conduciendo a un mayor comportamiento innovador entre los empleados. Asimismo, se destaca el papel del autoliderazgo, que según Sary et al. (2023), influye significativamente en el comportamiento laboral innovador entre los maestros. Además, Mutonyi (2021) encontró que los estilos de liderazgo directivo predicen de manera positiva y significativa el comportamiento innovador entre los altos directivos.

Así también, en la educación básica regular Lin Qi (2022) subrayó la importancia del liderazgo distribuido de los directores en el fomento de la innovación de los maestros. Concuera con esto, Anjum et al. (2021) que recomendaron los estilos de liderazgo participativo sobre los estilos directivos para promover prácticas innovadoras en la pedagogía y la toma de decisiones en el desarrollo curricular. Adicionalmente, la Teoría de la Higiene de la Motivación, como lo señalan Sayman y Atienzar (2023), reconoce que los estilos de liderazgo son una estrategia efectiva para aumentar el rendimiento de los maestros y contribuir al desarrollo general del ambiente escolar.

Según la H3, existe una relación positiva bien establecida entre la autoeficacia percibida de los profesores y su comportamiento innovador en el trabajo. Varios estudios han puesto de relieve esta conexión. Por ejemplo, Zainal & Mohd Matore (2021) descubrió que la autoeficacia de los maestros influye significativamente en su comportamiento innovador, junto con las prácticas de liderazgo transformacional de los administradores escolares, contribuyendo con el 47,0% de la variación en el comportamiento innovador de los maestros. Esto indica que los profesores que creen en sus capacidades son más propensos a participar en prácticas innovadoras. Corroborando estos resultados, Daud et al., (2024) identificó una correlación positiva entre el comportamiento innovador de los maestros y sus niveles de motivación intrínseca y autoeficacia haciendo hincapié aún más en la importancia de la autoeficacia en el fomento de la innovación entre los maestros. Además, Pan et al. (2021) profundizaron en la relación entre la personalidad proactiva de los maestros de preescolar, el clima de gestión de errores, la autoeficacia y el comportamiento innovador; sus resultados revelaron que la personalidad proactiva de los profesores predice directamente sus comportamientos innovadores e indirectamente afecta a la innovación a través del clima de gestión de errores y la autoeficacia. Además, Hsiao et al. (2011) destacaron la importancia de la autoeficacia del maestro en la conducción de comportamientos de trabajo innovadores que mejoran los resultados de los estudiantes en el aula; este estudio subraya el papel fundamental de la autoeficacia en la promoción de la innovación entre los profesores y la mejora de las prácticas educativas.

Según los resultados de la H4, la autoeficacia percibida juega un papel crucial en la mediación de la relación entre los estilos de liderazgo para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo de los profesores. Así es respaldado por varios estudios que han destacado la importancia de la autoeficacia como un factor motivacional clave que puede facilitar la innovación (Hsieh, 2023; Hassan & Ali, 2021; Hsiao et al., 2011). Por ejemplo, la investigación ha demostrado que la autoeficacia actúa como un mediador entre el liderazgo transformacional y los comportamientos de trabajo innovadores (Hassan & Ali, 2021). La autoeficacia creativa se ha identificado como un mediador entre el liderazgo de servicio y el comportamiento de trabajo innovador (Dayanti y Yulianta, 2023). Además, la literatura sugiere que la autoeficacia puede mediar en la relación entre varios estilos de liderazgo, como el liderazgo inclusivo, el liderazgo sostenible y el liderazgo empresarial, y el comportamiento innovador de los empleados Newman et al. (2018). Los estudios también han indicado que la autoeficacia media en la relación entre el liderazgo de servicio y la productividad de los empleados (Sudarmo et al., 2021). Además, se ha encontrado que la autoeficacia media en la relación entre el estilo de liderazgo paternalista y el comportamiento innovador (Dedahanov et al., 2019). Asimismo, el papel mediador de la autoeficacia se ha explorado en el contexto de diferentes industrias, como la industria de las telecomunicaciones, donde influye en el comportamiento laboral innovador (Santoso & Furinto, 2018). También, se ha demostrado que la relación entre el apoyo al liderazgo y el comportamiento laboral innovador está mediada por el propio comportamiento innovador (Ahmed et al., 2022). Además, la autoeficacia creativa y el apoyo a la innovación se han identificado como mediadores entre el liderazgo empresarial y el comportamiento laboral innovador (Akbari et al., 2020).

6. IMPLICANCIAS

6.1 Implicancias teóricas

Este estudio contribuye significativamente a la literatura existente al proporcionar un modelo integrador que vincula el liderazgo para la innovación, la autoeficacia percibida y el comportamiento innovador en el contexto educativo.

Este modelo ofrece una comprensión más holística de los mecanismos que fomentan la innovación en la enseñanza, ampliando nuestra perspectiva sobre cómo estos factores interactúan en el ámbito educativo.

Los resultados refuerzan la importancia de la autoeficacia percibida como un mecanismo psicológico clave en la promoción del comportamiento innovador. Esto amplía la teoría social cognitiva de Bandura al contexto de la innovación educativa, demostrando cómo las creencias de autoeficacia pueden mediar los efectos del liderazgo en los resultados conductuales de los docentes. Al enfocarse en el ámbito de la educación básica regular, este estudio contribuye a la comprensión de cómo los constructos de liderazgo e innovación operan en entornos educativos específicos, añadiendo matices importantes a las teorías generales de liderazgo organizacional.

6.2 Implicancias prácticas

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio tienen implicaciones significativas para el desarrollo de liderazgo en el ámbito educativo. Sugieren la importancia de implementar programas de formación para directores y administradores educativos que enfatizen estrategias para fomentar la innovación. Estos programas deberían incluir elementos que ayuden a los líderes a crear entornos que apoyen y estimulen la creatividad y la experimentación pedagógica.

Dado el papel mediador de la autoeficacia percibida, las instituciones educativas deberían implementar estrategias específicas para aumentar la confianza de los docentes en sus capacidades innovadoras. Esto podría incluir talleres de desarrollo profesional, mentoría entre pares y oportunidades para experimentar con nuevas metodologías en un ambiente de apoyo. Asimismo, los hallazgos resaltan la necesidad de cultivar una cultura organizacional que valore y recompense la innovación, lo que podría implicar la creación de espacios para compartir ideas innovadoras, reconocer públicamente las iniciativas exitosas y proporcionar recursos para la implementación de nuevas prácticas pedagógicas.

Las instituciones educativas podrían beneficiarse de la implementación de sistemas de evaluación que no solo midan el rendimiento, sino que también valoren y fomenten el comportamiento innovador de los docentes. Esto podría incluir la incorporación de métricas de innovación en los procesos de evaluación del desempeño. A nivel de política educativa, los resultados sugieren la importancia de integrar el fomento de la innovación y el desarrollo de la autoeficacia en los marcos de competencias docentes y en los estándares de liderazgo escolar.

7. LIMITACIONES Y FUTURAS INVESTIGACIONES

Una de las principales limitaciones es la naturaleza transversal del diseño de investigación. Aunque este enfoque permitió capturar una instantánea valiosa de las relaciones entre las variables, no permite establecer relaciones causales definitivas ni observar cómo estas relaciones pueden evolucionar con el tiempo.

Otra limitación es el enfoque en la autoeficacia percibida como único mediador entre el liderazgo y el comportamiento innovador. Si bien este estudio ha demostrado el papel significativo de la autoeficacia, es probable que existan otros factores mediadores o moderadores que influyan en esta relación. Futuros estudios podrían explorar variables adicionales como el clima organizacional, la cultura escolar, la motivación intrínseca de los docentes o las políticas educativas, para obtener una imagen más completa de los factores que influyen en la innovación educativa.

La muestra del estudio, aunque diversa, se limitó a docentes de educación básica regular en Perú. Esto plantea preguntas sobre la generalización de los resultados a otros contextos educativos o culturales. Así se podría plantear investigaciones futuras en replicar este estudio en diferentes niveles educativos (por ejemplo, educación superior o formación profesional) y en diversos contextos culturales para examinar la consistencia de estos hallazgos y explorar posibles variaciones contextuales.

8. CONCLUSIONES

Al confirmarse la influencia positiva del liderazgo para la innovación tanto en la autoeficacia percibida como en el comportamiento innovador de los docentes, se subraya la importancia crítica de los líderes educativos en la creación de un entorno que fomente y apoye la innovación en las prácticas pedagógicas. Los líderes que promueven la innovación no solo inspiran directamente comportamientos innovadores, sino que también fortalecen la confianza de los docentes en sus propias capacidades para innovar.

El impacto del liderazgo en la innovación docente se amplifica significativamente cuando se fortalece la autoeficacia de los educadores, esta autoeficacia percibida emerge como un mecanismo psicológico clave a través del cual el liderazgo influye en la disposición y capacidad de los docentes para implementar prácticas innovadoras.

Los docentes que se sienten más capaces y confiados en sus habilidades son más propensos a experimentar con nuevas metodologías y a buscar soluciones creativas a los desafíos educativos.

El modelo integrado propuesto por este estudio ofrece una comprensión más holística de cómo se fomenta la innovación en el ámbito educativo. Destaca la necesidad de un enfoque multifacético que no solo se centre en el desarrollo de habilidades de liderazgo, sino que también preste atención al fortalecimiento de la autoeficacia de los docentes como un componente esencial para promover la innovación educativa.

9. REFERENCIAS

- Ahmed, F., Faraz, N. A., Ahmad, N., & Iqbal, M. K. (2022). El papel mediador del comportamiento laboral innovador. *Journal of Organizational and End User Computing*, 34(1), 1-23. <https://doi.org/10.4018/joeuc.308813>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S., & Asadnezhad, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European*

Journal of Innovation Management, 24(1), 1-22.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0283>

Anjum, A. W., Awan, R. un N., & Muhammad Zulqarnain. (2021). Head's Leadership Styles and Effectiveness of School Teams: Exploring the Role of Motivational Mechanisms. *Journal of Research in Social Sciences*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.52015/jrss.9i1.92>

Chen, S., & Rong, J. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self-Efficacy. *SAGE Open*, 13(4), 1-12. <https://doi.org/10.1177/21582440231217884>

Damanik, E., & Aldridge, J. (2017). Transformational Leadership and its Impact on School Climate and Teachers' Self-Efficacy in Indonesian High Schools. *Journal of School Leadership*, 27(2), 269-296. <https://doi.org/10.1177/105268461702700205>

Dayanti, P. R. (2023). How Servant Leadership and Knowledge-Sharing Trigger Innovative Work Behavior among Millennials at Start-Up Businesses ? 0.

De Pablos Pons, J. (2018). Las tecnologías digitales y su impacto en la Universidad. Las nuevas mediaciones. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 83. <https://doi.org/10.5944/ried.21.2.20733>

Dedahanov, A. T., Bozorov, F., & Sung, S. (2019). Paternalistic leadership and innovative behavior: Psychological empowerment as a mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su11061770>

Firmansyah, F., Prasajo, L. D., Jaedun, A., & Retnawati, H. (2022). Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 2127-2146. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i6.7552>

González, Odris; González Cubillán, L. (2014). Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante. *Multiciencias*, 14(4), 401-409.

- Hao, S. (2024). Leadership style employee job satisfaction and organizational culture: Basis for employee innovation behavior framework. *International Journal of Research Studies in Management*, 12(2), 143-154. <https://doi.org/10.5861/ijrsm.2024.1025>
- Hassan, R., & Ali, M. (2021). Impact of Managerial coaching on Innovative Work Behaviors through Affective Supervisory Commitment: Moderating Role of Self-efficacy. *Research Journal for Societal Issues*, 2(1), 01-15. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v2i1.1>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2024). Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate. *Journal of Pedagogical Research*, 8(1), 208-222. <https://doi.org/10.33902/JPR.202424547>
- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Imhangbe, O. S., Okecha, R. E., & Obozuwa, J. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration and Leadership*, 47(6), 909-924. <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. Interdisciplinaria*, 38(1), 73(3). 287-302. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>
- Kang, H. S. (2022). The Relationship Among Distributed Leadership, Teachers' Self-Efficacy, and Teachers' Job Satisfaction. <https://doi.org/10.3102/1442028>
- Lin, Q. (2022). The relationship between distributed leadership and teacher innovativeness: Mediating roles of teacher autonomy and professional

collaboration. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.948152>

Margalef, L. (2018). Innovación Educativa. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 47, 13-31. 148.215.2.10/redalyc-seam/articulo.oa?id=333328828002

Meng, H. (2022). Analysis of the Relationship between Transformational Leadership and Educational Management in Higher Education Based on Deep Learning. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022.
<https://doi.org/10.1155/2022/5287922>

Mo, D., Han, X., & Li, Y. (2023). How Inclusive Leadership Affects Teachers' Innovative Behavior in Chinese Kindergartens: The Sequential Mediation Role of Teacher Efficacy and Psychological Safety. 1-15.
<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3596241/v1>

Mutonyi, N., K'Aol, G., & Ouma, C. (2021). Influence of supportive leadership style on the innovative behavior of senior managers in the manufacturing sector in Kenya. *The University Journal*, 3(1), XX-XX.
<https://doi.org/10.59952/tuj.v3i1.19>

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89(April), 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>

Pan, B., Song, Z., & Wang, Y. (2021). The Relationship Between Preschool Teachers' Proactive Personality and Innovative Behavior: The Chain-Mediated Role of Error Management Climate and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734484>

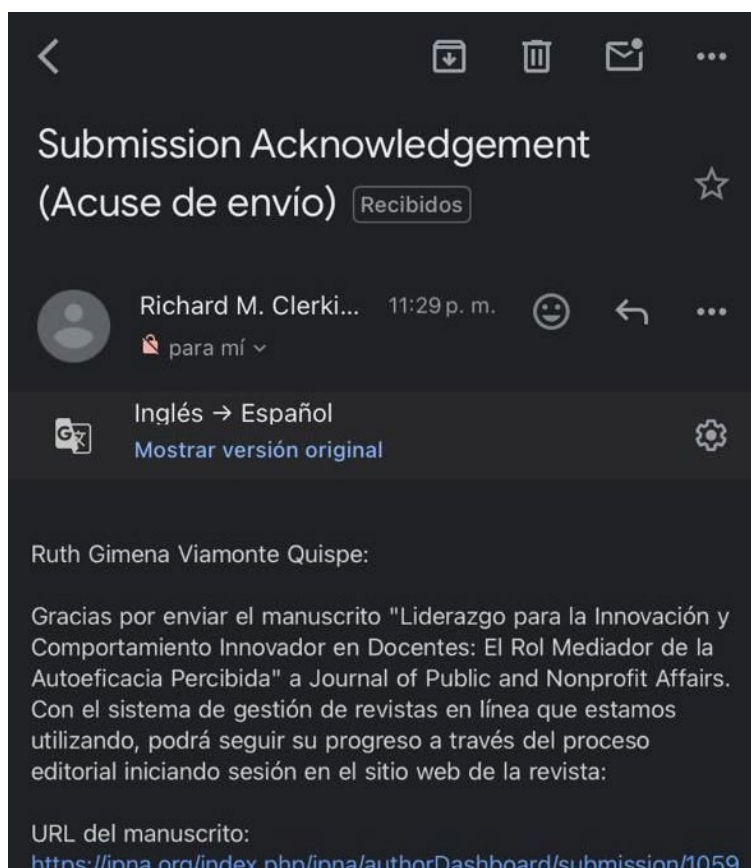
Prieto Antolines, M., Contreras, F., & Espinosa, J. C. (2019). Innovational leadership: Design of a scale to assess this new model. *Diversitas*, 16(1), 25-35. <https://doi.org/10.15332/22563067.5540>

- Rahmawati, Y. (2022). Transformational and Instructional Leadership Styles to Improve Teacher Performance: Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, 05(07), 2757-2764. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v5-i7-61>
- Ramírez, L. N. R. (2019). Tendencias de la innovación educativa en los contextos sociales. Análisis del mapeo de literatura. *Revista Educación*, 44. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.33222>
- Sánchez Reyes, J. B., & Barraza Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 161-170. <https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.10.js>
- Sary, F. P., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Do Digital Competency and Self-Leadership Influence Teachers' Innovative Work Behavior? *European Journal of Educational Research*, 12(3), 1449-1463. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.3.1449>
- Sayman, A. M., & Atienzar, E. A. (2023). Influence of School Climate and Leadership Style of Principals on the Performance of Public Elementary Teachers During the Covid-19 Pandemic. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(2), 58-63. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i2.1325>
- Tschannen, M., & Woolfolk. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores Chilenos. *Estudios Pedagógicos*, XLI(1), 63-78.
- YUE, Z. (2024). Leadership Styles of School Leaders and the Mental Health of Teachers in a university in Beijing, China. *Pacific International Journal*, 6(4), 98-102. <https://doi.org/10.55014/pij.v6i4.483>
- Zainal Abidin, N., & Salwana Alias, B. (2022). Principal Collaborative Leadership and Level of Job Satisfaction Among Primary School Teachers. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 2(1), 32-40. <https://doi.org/10.53754/iscs.v2i1.272>

Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>

10. ANEXOS

Revista:



Turnitin:

NOMBRE DEL TRABAJO

ARTÍCULO V2. AUTOEFICACIA PERCIBIDA y COMPORTAMIENTO INNOVADOR.docx

RECuento DE PALABRAS

7703 Words

RECuento DE CARACTERES

44793 Characters

RECuento DE PÁGINAS

20 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

257.7KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 12, 2024 9:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 12, 2024 9:47 AM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)