



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Habilidades directivas e innovación educativa en docentes del  
nivel inicial, Distrito de Uraca -2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Huacarpuma Ccahui, Lita Karin (orcid.org/0000-0003-0621-9735)

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVESITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres,  
los ángeles que Dios puso en la  
tierra para enseñarme el valor del  
amor y del sacrificio.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todas aquellas personas que me dieron su apoyo en la realización de este trabajo, en especial a los docentes del nivel inicial del Distrito de Uraca, por todas las facilidades otorgadas.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Baremación de las variables y dimensiones	25
Tabla 2. Validez por expertos	25
Tabla 3. Confiabilidad de los cuestionarios	26
Tabla 4. Cruce de las habilidades directivas y la innovación educativa	28
Tabla 5. Cruce de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación	29
Tabla 6. Cruce de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación	30
Tabla 7. Cruce de las habilidades directivas y la dimensión personal	31
Tabla 8. Prueba de normalidad	32
Tabla 9. Interpretación del coeficiente correlacional	33
Tabla 10. Relación entre habilidades directivas y la innovación educativa	34
Tabla 11. Relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación	35
Tabla 12. Relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación educativa	36
Tabla 13. Relación de las habilidades directivas y la dimensión personal	37

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Barras entre las habilidades directivas y la innovación educativa	28
Figura 2. Barras entre las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación	29
Figura 3. Barras entre las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación	30
Figura 4. Barras entre las habilidades directivas y la dimensión personal	31
Figura 5. Relación entre habilidades directivas y la innovación educativa	34
Figura 6. Relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación	35
Figura 7. Relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación	36
Figura 8. Relación de las habilidades directivas y la dimensión personal	37

## Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022. Metodológicamente, fue un estudio bajo el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, tipo aplicada y usando un diseño no experimental transversal. La población fueron 20 docentes del nivel inicial, usándose una muestra censal. La técnica fue la encuesta y de instrumento los cuestionarios validados por juicio de expertos. Se empleó la estadística inferencial y descriptiva. Los resultados demostraron que según el 40% de los docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa las habilidades directivas están a un nivel regular, Sobre la variable innovación educativa, el 45% considera estar a un nivel regular. En conclusión, existe relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, a un nivel moderado, ya que, el valor alcanzado fue de  $Rho=0,651$ , siendo que en el análisis de significancia el valor encontrado fue de  $p =0.029$ , es decir, menor al parámetro límite  $p<0.05$  formulado. Por lo tanto, un mejor nivel de habilidades directivas puede mejorar la innovación educativa en docentes.

**Palabras clave:** habilidades directivas, innovación educativa, habilidades personales, docentes.

## Abstract

The objective of the research was: To determine the relationship between managerial skills and educational innovation in preschool teachers in the district of Uraca-Arequipa 2022. Methodologically, it was a study under the quantitative approach, correlational level, applied type and using a design not cross-experimental. The population was 20 teachers of the initial level, using a census sample. The technique was the survey and the instrument was the questionnaires validated by expert judgment. Inferential and descriptive statistics were used. The results showed that according to 40% of the initial teachers in the Uraca-Arequipa district, management skills are at a regular level. Regarding the educational innovation variable, 45% consider it to be at a regular level. In conclusion, there is a relationship between management skills and educational innovation in initial teachers in the district of Uraca-Arequipa 2022, at a moderate level, since the value reached was  $Rho=0.651$ , and in the significance analysis the value found was  $p=0.029$ , that is, less than the limit parameter  $p<0.05$  formulated. Therefore, a better level of management skills can improve educational innovation in teachers.

**Keywords:** management skills, educational innovation, personal skills, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades directivas se vinculan al liderazgo, de manera que aquellos profesionales que mejoren sus competencias, podrán ser líderes, innovadores y eficaces, implementando mecanismos y herramientas para lograr el éxito de la institución. Sin embargo, en el ámbito educativo son escasas las acciones que se realizan para alcanzar la innovación educativa, pues, en diferentes oportunidades la educación no va de la mano con la innovación, deteniendo y estancando el desarrollo profesional de los docentes, ya que, los mismos no cuentan con las herramientas necesarias para actualizarse y avanzar en la enseñanza que permita garantizar la calidad educativa.

A nivel internacional sobre las habilidades directivas se conoce a través del estudio realizado Vaillant (2019) quien reportó que los directivos latinoamericanos han mejorado e incrementado sus responsabilidades, centrándose muchas veces en aspectos administrativos y de gestión. Además indica que los directores que marcan la diferencia son lo que tienen la habilidad directiva de influir en las labores de los docentes y la mejora de los aprendizajes, pero que hace falta potenciar tales habilidades para una educación de calidad.

Con respecto a la innovación tecnológica en Colombia por Ortín et al. (2020) señalaron que la relevancia de capacitar a los docentes y que estos puedan contar con directivos hábiles en la dirección educativa que impulsen la innovación. Los docentes del nivel básico e inicial no llegan a formar parte del proceso innovador y basan su praxis docente en un solo modelo, utilizado por muchos años, dejando de lado la innovación y la investigación para avanzar en la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. De igual forma señaló en su investigación que el 79% de los docentes no considera llevar a cabo proyectos de innovación, pues, no cuentan con los medios necesarios para ello.

Según Ríos y Ruiz (2020) indicaron que en América latina son muchos los obstáculos que impiden un mayor proceso innovador, por motivo de que no todas las instituciones y actores involucrados se encuentran motivados para ser partícipes activos de la transformación que requiere la educación. De allí que, la UNICEF en el 2015 señale que es un reto para los líderes institucionales y gobiernos en general el impulsar los proyectos de innovación educativa por parte de los docentes que

tomen en cuenta a los niños, ya que tienen la responsabilidad de implementar alternativas y soluciones que contribuyan progresivamente a disminuir las brechas entre la calidad de la educación y las ciencias sociales.

De igual forma, en Ecuador, Landín (2021) comprobó en su investigación que el 59% de los docentes consideran que las habilidades directivas están a un nivel regular, mientras que el 28% consideran que están a un bajo nivel, demostrando la significativa y moderada correlación entre las variables, dando luces de que las habilidades directivas, pueden relacionarse con la innovación tecnológica, ya que el directivo impulsara y motivara a los docentes a ser partícipes de ello.

A nivel nacional el estado consciente de la relevancia de la innovación en la educación es por ello que a través del fondo nacional de desarrollo de la educación peruana 2020 formuló estrategia llamada de la inmovilización social a la innovación educativa acciones para el acompañamiento de la comunidad educativa en implementar clases virtuales en pleno estado de emergencia cuyo propósito se basó en el fortalecimiento de las redes de docentes innovadores promocionando prácticas que fortalezcan el trabajo colaborativo y el conocimiento pedagógico brindando medios formativos a directores y docentes de instituciones privadas y públicas sobre la innovación educativa de manera que los docentes se sientan motivados a progresar en su praxis.

No obstante, esta estrategia se encuentra en una fase incipiente y son pocas las investigaciones que dan cuenta de cómo son las habilidades directivas y su relación con la innovación educativa. En tal sentido, se hace referencia de un estudio realizado por Farfán (2019) que señala que es urgente que los gerentes educativos decidan de acuerdo a las demandas y exigencias del entorno, optando por perspectivas educativas y pedagógicas pertinentes, que se basen en la innovación educativa. Esto lo ha afirmado el autor, ya que, su investigación reveló que el 67% de los directivos tienen un nivel medio de habilidades, por lo tanto, es necesario optimizarla para que surja la innovación educativa en estos docentes.

A nivel local, en el Distrito de Uraca, se desconoce, la realidad referida a las habilidades directivas y la innovación educativa en los docentes de nivel inicial, aunque empíricamente se observa que los docentes no realizan proyectos de

innovación educativa, ya que, son pocas las oportunidades que se les brinda para ello, y no existe motivación por parte de los directivos para realizarla, por tal motivo surge la iniciativa de conocer desde la perspectiva científica esta realidad.

En consecuencia del planteamiento del problema surgió la interrogante general ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?, siendo las interrogantes específicas: a) ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?; b) ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?; c) ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?

Llevar a cabo esta investigación es conveniente, por cuanto actualmente las naciones sudamericanas han decidido impulsar una perspectiva de gestión educativa basada en las habilidades directivas, con el enfoque por competencias que se centren en el aprendizaje de los educandos, tomando en cuenta la innovación educativa como un aspecto de garantía de la calidad, basada en la eficiencia del director y del docente.

Por tal motivo, desde la perspectiva teórica, se ha justificado la investigación, debido que se consideró el conocimiento ya existente, el cual aportó para edificar un sustento teórico, que va permitir conocer a las variables de estudio, lo cual resultó beneficioso, porque de allí es que se propusieron instrumentos para generar mayor conocimiento y los resultados propuestos, se ha proyectado que aporten a un grupo de investigadores a futuro, que consideren tomar en cuenta la investigación como antecedentes para estudios que toquen una o ambas variables.

A nivel social se justifica la realización de esta investigación, ya que permitió investigar, los resultados obtenidos se conformarán como un aporte sobre las habilidades directivas y su relación con la innovación educativa siendo beneficiarios directos los docentes, directivos y todos los involucrados en el sector educacional. Además, el presente trabajo presentó presunción de propiciar una discusión académica y reflexiones importantes sobre las habilidades directivas y su relación con la innovación educativa, basándose en un enfoque de liderazgo pedagógico y

gestión educacional, convirtiéndose en un referente relevante para investigadores que pretenden ahondar en esta temática.

De igual forma, esta investigación tiene una relevancia práctica, ya que, sus resultados explicarán descriptivamente como las habilidades directivas se relacionan a la innovación educativa docente, brindando datos para solucionar el problema y proponiendo recomendaciones que permitan mejorar y fortalecer las habilidades directivas, tanto de los directores como de docente, para así mejorar y desarrollar la innovación educativa en una institución del nivel inicial.

Se tome en cuenta la relevancia metodológica de esta investigación por cuanto proporciona herramientas confiables y válidas para la medición de las habilidades directivas y la innovación educativa en docentes, siendo de alguna u otra forma un referente o contribución a conocer más esta realidad que pudiera indagarse en contextos similares, asimismo, se edificó un soporte metodológico, que ha aportado a abordar el objetivo de la investigación con basta consistencia y llegar a abordar lo propuesto.

Sobre la base de ello, se formula el objetivo principal: Determinar la relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022. Siendo los objetivos específicos: a) Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022; b) Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022; c) Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.

En virtud de ello, se formula la hipótesis general de: Existe relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022. Siendo las hipótesis específicas: a) Existe relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022; b) Existe relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022; c) Existe relación de las habilidades directivas con la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.



## II. MARCO TEÓRICO

En la revisión documental realizada de acuerdo a los referentes relacionados a estudios que anteceden al presente que consideró una o ambas variables, se tomó en cuenta desde la perspectiva internacional: lo realizado por Argondoña et al. (2020) quienes han publicado un estudio cuyo objetivo fue interpretar la innovación y la investigación educativa como un reto escolar en el contexto de la pandemia por Covid-19 en Ecuador, haciendo uso de una metodología documental, descriptiva y el análisis de contenido para procesar la información, usando un diseño de investigación documental, bajo el enfoque cuantitativo. Los resultados demostraron que en Latinoamérica y sobre todo en el Ecuador se necesita generar políticas educativas que propicien la inversión para promover la innovación y la investigación como fuentes científicas de producción al beneficio de las personas, por lo que, no deben ser percibidas como requerimientos académicos para cumplir un ascenso profesional u obtener un grado académico. Concluyeron que se requiere la propiciación de un enfoque que incida en la inversión para el integral crecimiento por medio de metodologías activas, empleando proyectos de resolución de problemas, de manera que en los espacios naturales puedan desarrollar sus aprendizajes los escolares conjuntamente con la tutoría de los docentes.

Asimismo, se consideró lo realizado por Landín (2021), quien ha publicado su investigación basándose en el objetivo de analizar como las habilidades directivas inciden en la innovación educativa de docentes de la unidad educativa Camilo. El método se basa en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, naturaleza causal-correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 20 docentes y la técnica usada fue la encuesta, siendo el instrumento un cuestionario. Los resultados demostraron que que el 59.0 % de los docentes consideran que las habilidades directivas están a un nivel regular, mientras que el 28.0 % consideran que están a un bajo nivel. Sobre la innovación educativa de los docentes se observa que el mismo se da en un bajo nivel según el 63% de los encuestados. Concluye que se demostró significativa correlación entre las variables, pues el valor de significancia fue de  $v=0.000$  es decir menor al parámetro establecido de 0.05, lo cual ha facultado que se concluya que a mayor el desarrollo de las habilidades directivas, mayor la evidencia de una eficiente innovación educativa desde la

perspectiva docente, lo cual resulta beneficioso para la propuesta educativa, debido que evidencia pertinencia en su actuar y mejorar en los procesos de calidad.

Por su parte, Rojas (2019) publicó su artículo, cuyo objetivo fue analizar el rol del maestro en los procesos de innovación educativa referido al papel del docente en la innovación educativa y el aporte en la modificación de las prácticas ante los avances tecnológicos, sobre la base de distintos estudios de avances y cambios tecnológicos. Metódicamente fue un estudio de revisión descriptivo, sobre un enfoque cuantitativo. Se reflexiona sobre la manera teórica del rol del maestro basados en las indicaciones de expertos que interpretan distintos puntos de vista. Señala cómo la innovación educativa se desarticula en instituciones encargadas de regular a las escuelas, además de la importancia de la práctica docente innovadora. El método se basó en el contraste de opiniones de citados autores. Concluye la necesidad de participación activa de los docentes para la innovación educativa en los salones de clase. El aporte evidenciado destaca al docente como un componente fundamental para promocionar un provechoso proceso educativo, donde se considere la incorporación de las tecnologías, por tal motivo, no debe usarse arbitrariamente sino por medio de renovación para volverlo eficazmente y que proporcione respuesta al cambio que impone la sociedad.

También fue considerado la propuesta de Vera-Sagredo et al. (2022) debido que llegaron a determinar el vínculo de las actitudes y capacidades en el fomento de la innovación educativa desde la consideración de docentes y directivos en instituciones educativas de Biobío, ubicado en Chile, donde el proceso metodológico considerado para su realización fue de perspectiva cuantitativa, comparativa y de alcance correlacional, cuya muestra fue integrada por 255 docentes que se seleccionaron de 19 entidades educativas, donde para recabar información se les llegó a aplicar un cuestionario que se llegó a adaptar a partir de lo propuesto por el Centro Innovapedia, el cual estuvo integrado por 34 interrogantes que se han dividido en dos dimensiones, cuyo valor de confiabilidad llegó a ser de 0.810. Respecto a los hallazgos, lo que se destacó fue el 99.0 % de selección de los docentes que aseveraron que dedican un mayor tiempo a elaborar sus sesiones, 97.0 % a proporcionar retroalimentación continuamente y el 95.8 % participa en trabajo colaborativo, además, la significación fue de 0.000 y la

asociación de 0.297, siendo esta significativa directa y de baja potenciación, por ende, se aseveró que las actitudes y capacidades influyen sobre la innovación.

Finalmente, lo realizado por Gil et al. (2018) fue considerado porque ha evidenciado haber analizado la influencia generada por la cultura y la estructura del aprendizaje en la capacidad para realizar innovaciones escolares, optando por un procedimiento metodológico, basado en una perspectiva cuantitativa y de nivel explicativa. En ese sentido, para recabar información se consideró 221 docentes de bachillerato perteneciente a 17 instituciones educativas de Valencia para que conformen la muestra, y se edificó un cuestionario asociado a características que forman parte del proceso de innovación escolar, donde con antelación llegó a validarse por especialistas y confiables. En cuanto a los resultados, referente a la variable innovación escolar, se evidenció que la desviación estándar se valoró en 3.56 y la media de 1.43, además, considerando la prueba de Pearson, se constató que tanto la cultura y estructura del aprendizaje, se asocia de manera significativa con las innovaciones escolares, debido que la significación tuvo una valoración de 0.000 y la asociación fue de 0.466 y 0.221, en tal sentido, se llegó a constatar que el desarrollo de la cultura y estructura de los aprendizajes, aporta evidencia a evidenciar mayores innovaciones escolares y viceversa.

Referente a la perspectiva nacional, se aseveró que lo realizado por Lucero (2021) en su estudio cuyo objetivo fue demostrar la relación que existe entre Habilidades directivas y la relación con la innovación educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria. Metodológicamente, se basó en un estudio básico, de nivel correlacional, un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo; asimismo, con una población de 123 y una muestra de carácter censal. El instrumento utilizado para recopilar información fue una escala de evaluación habilidades directivas y la innovación educativa, las cuales llegaron a validarse con anticipación a partir de la percepción y valoración de tres especialistas y confiables debido a el procesamiento de datos por medio del alfa de Cronbach. Los resultados demostraron que la hipótesis nula merece ser rechazada, esto luego de conocer que existe una correlación significativa positiva alta ( $Rho = ,791$ ) y valor-  $p = ,011$  (promedio). Concluye que si existe niveles altos de habilidades directivas entonces el desempeño de innovación educativa será eficiente en las instituciones.

En cuanto, Gómez (2019), el principal objetivo de la investigación fue determinar las diferencias en la percepción del docente en cuanto a habilidades directivas y la innovación educativa en instituciones educativas públicas del distrito del Rímac. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básica, con diseño descriptivo comparativo. La población de estudio estuvo conformada 62 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria y la muestra fue de carácter censal debido que se consideró a la misma población, además, para recoger los datos se llegaron a edificar dos cuestionarios que anticipadamente, pasaron por un filtro de validez por juicio de tres especialistas y posteriormente se llegó a determinar la confiabilidad a partir del procesamiento con el alfa de Cronbach. Los resultados demuestran una percepción positiva sobre las habilidades directivas según el 67.0 % de los encuestados y una percepción negativa sobre la innovación educativa, según el 52.0 % de los encuestados. Asimismo, se llegó a constatar que existe diferencia significativa sobre la perspectiva del docente relacionado con la habilidad directiva de gestores en entidades educativas del Rímac.

En el estudio de Achahuanco (2019), investigación antes de la pandemia se propuso el objetivo determinar el liderazgo pedagógico y la gestión directiva. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel básico. La población estuvo conformada por 85 docentes y la muestra determinada por medio no probabilístico fue integrada por 40 docentes, donde se seleccionó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, los cuales llegaron a ser validados con tiempo de anticipación por especialistas y mediante el alfa de Cronbach se llegó a determinar la confiabilidad de los mismos, concluyendo que ambos poseen alta confiabilidad. Además, para procesar los resultados se utilizó el programa SPSS v.25, donde se demostró que existe correlación directa, y de alta potenciación, porque la significación fue de 0.000 y la asociación de 0.817, además, el 57,50% se observan en un nivel bajo y el 32,50% con un nivel medio y el 10% nivel alto. Concluyendo que el liderazgo pedagógico influye en la buena gestión educativa y un liderazgo menor será por una gestión deficiente.

Asimismo, De la Cruz (2020), fue considerado debido que se centró en establecer la relación entre la gestión directiva e innovación pedagógica en los profesores. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental

transversal, de nivel descriptivo-correlacional y de tipo básico, donde la población estuvo integrada por 100 docentes y la muestra de carácter censal a quienes se les ha aplicado para recopilar datos de las variables, dos cuestionarios que con anticipación fueron validadas al solicitar el juicio de especialistas y con el procesamiento del alfa de Cronbach, se llegó a determinar la confiabilidad de los mismos. Referente a los resultados, se constató que el 7.0 % de los docentes que fueron partícipes de la investigación, calificaron a la innovación pedagógica en rango bajo, 43.0 % en rango regular y el 50.0 % en rango alto, en cuanto al resultado inferencial, se constató que por medio de la prueba de Spearman, la significación se ha valorado en 0.000 y la asociación fue de 0.951, siendo esta interpretada como una asociación, directa y de muy alta potenciación, en ese sentido, se ha concluido que se debe motivar a los docentes en la innovación y la contextualización de los documentos de gestión a través de la innovación educativa.

Seguidamente, Cárdenas (2020), en su estudio en plena situación de pandemia se plantea el propósito de identificar como las habilidades directivas inciden en el clima organizacional y compromiso laboral de los docentes, Metódicamente fue una investigación con un diseño no experimental de nivel explicativo y naturaleza transversal, donde la población fue conformada por 100 docentes y usando el muestreo simple probabilístico aleatorio se constató que la muestra va ser integrada por 86 docentes, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios con motivo de recabar información, siendo estos validados por especialistas y de alta confiabilidad debido al procesamiento respectivo del alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados, se constató que el 8.14 % de los docentes calificó desfavorable a las habilidades directivas, el 17.44 % favorable y el 74.42 % muy favorable, asimismo, sobre los resultados inferenciales se evidenció que las habilidades directivas inciden significativa y proporcionalmente en el clima organizacional según el 65.1%, en referencia al rol de creador, innovador, dirección, facilitador, monitor y mentor dentro de las instituciones educativas Concluye la relación entre las variables.

Concluyendo la descripción de antecedentes, se consideró lo realizado por Caycho (2019) quien publicó su investigación basándose en el objetivo de especificar como las habilidades directivas inciden en el emprendimiento de

docentes. El enfoque fue cuantitativo con un tipo de estudio básico, naturaleza transversal y diseño no experimental. La muestra fue censal compuesta por 100 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario debidamente validado. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de Nagelkerke demostraron que la variación del emprendimiento ocurre por el 12.8 % de habilidades directivas. Asimismo, la variación del optimismo se da según el 10.5 % de habilidades directivas y la variabilidad de productividad dependerá del 21.5 % de las habilidades directivas. Con respecto a la conducta persistente depende en un 10.2 % de habilidad directiva y la variabilidad de la creatividad se basará en el 19.1 % de las habilidades directivas que posean los docentes de la Red 13.

El análisis y revisión de los antecedentes que se relacionan a las variables de estudio permitieron conocer mejor las variables de investigación.

Con respecto a la variable de habilidades directivas, la misma se respalda en la teoría neoclásica de Peter Drucker, promotor de la gestión moderna. Este autor consideraba que los gerentes primeramente debían ser líderes antes de enfatizar estrictos horarios que desalientan la innovación, por lo que, propone enfoques de trabajo flexible y colaborativo. De esta manera considera que los directores actuales y del futuro deberán saber la manera de actuar y ordenar, estando a la par con los trabajadores, enfatiza que hace pocos años se hablaba de la propuesta de finalizar las jerarquías (Alaluna, 2017).

Asimismo, se evidencia que a partir de la perspectiva del liderazgo, se puede desarrollar una investigación sobre las habilidades directivas, porque todo el personal directivo, llega a tomar en consideración utilizar el liderazgo, debido que en el instante de hablar del manejo de instituciones educativas, rige a partir de una estructuración{ organizacional, donde se evidencia la intervención de diversos profesionales o conjunto de estos, que poseen concepción, visiones y intereses diversos, por ende, para manejar los mismos, necesariamente se necesitan que se lleguen a alcanzar niveles altos de acuerdos, también que llegue a promocionar la visión en conjunto y se desarrolle la sinergia asociado al logro del propósito de la entidad escolar (Ascón et al., 2018).

Referente a las bases conceptuales, se consideró lo expuesto por Madrigal (2016) quien señaló que la de la habilidad está referida al experto conocimiento de

un área específica. Involucra técnicas, métodos y la destreza de analizar los problemas y darle soluciones con la manera de realizar las cosas, empleando las correctas técnicas para ello, es decir, que la habilidad directiva fue considerada como un proceso que brinda dirección y aporta a la consolidación del liderazgo, el cual necesita que se evidencie un fortalecimiento de los conocimientos técnicos incidente en el ambiente donde se ha proyectado conducir, mostrando que se sabe realizar, por ende, para que ello llegue a lograrse, es de necesidad que se posea habilidades y capacidades interpersonales, la cual necesariamente debe evidenciar un alto grado motivacional, de liderazgo, como guía, incidencia y persuasión de los directivos evidenciando tal formación y un trinomio para que se llegue a lograr de forma exitosa el direccionamiento de una institución organizacional.

Asimismo, Pazmiño et al. (2019) aportó manifestando que la habilidad directiva o también conocida como habilidad gerencial, llega a ser considerada como un punto diverso del quien gerencia con la sencillez que ordenan otros que creen gerencial, el cual debe brindar aporte a la ejecución del procedimiento administrativo, además, de acuerdo a las actitudes, acciones, procesos motivacionales firmes y positivas que se encuentran direccionadas hacia realizar trabajos y también a quienes están bajo su mandato, brinda aporte al bienestar del grupo de trabajo y al propicio de una organización.

En tanto, Batao y Cenas (2020) indicaron que las habilidades y el conocimiento de los directivos son aspectos necesarios para el desarrollo de la gestión específica. Las habilidades son de gran relevancia por varias razones, pero el ser directivo en una institución educativa es un lugar para ser realmente eficaces, líderes y solucionadores de problemas de distintas índoles complejas y simples. Asimismo, Soto (2021) señaló que mejorar las habilidades directivas se configura como una herramienta que garantiza los aspectos cualitativos personales de los directores de las organizaciones, de manera que los dirigentes continuamente están enfrentados a nuevos desafíos, exigiendo ideas y pensamientos innovadores, basados en la comunicación, administración y proyección de desempeño al futuro en la empresa, en una sociedad de acelerados cambios, diversidad de la fuerza laboral, competencia total, transformaciones económicas y estructuras organizacionales. Tales poderes internos y externos orientan a los directivos a

identificar otros modelos que se dirigen a cuidar la calidad, manteniendo la lealtad y el equilibrio organizacional.

Los directivos deberán contar con la experiencia de cuatro habilidades básicas como lo son: la técnica, la humana, la cognitiva y la política. Los líderes y gerentes deben identificar este tipo de habilidades para una gestión adecuada brindada en el contexto propicio de las acciones (Batao y Cenas 2020). Además, Silva (2021) sostiene que la competitividad e interacción grupal son elementos propios debilidades humanas, no obstante, el modelo de competencia profesional del directivo es mucho más complejo, pues la eficacia dependerá de sus roles y de la adecuación de sus funciones además de niveles de gestión.

Por otro lado, Hernández et al. (2018) indican que son tres los enfoques en la que la los directivos deberán ser eficaces, eficientes y comunicativos. Por lo tanto, la habilidad directiva juega un rol relevante en las actividades que optimizan el desempeño, es necesario que el director desarrolle eficaz y eficientemente las relaciones entre los miembros educativos. De manera que el desempeño de los docentes sea mejorado cada vez más, pues, este impactará en el rendimiento de los estudiantes y en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así también, Pambudi y Gunawan (2020) indican que la dificultad puede originarse por la poca planificación y las estrategias que los directivos empleen y oriente adecuadamente en su labor dentro de la institución educativa, además de la poca inversión, innovación y la tecnología entre otros elementos. Por tal motivo, Becerra (2017) señaló que los directores de las instituciones educativas requieren entender la gestión del desempeño para actualizar los programas planificados según su visión, objetivo y misión, ejecutando habilidades para el análisis estratégico en pro del desempeño docente y las instituciones escolares. Se cree que la actitud y la destreza de dirigir un centro educativo basado en las metas y en los objetivos es un proceso perfeccionador de distintas habilidades que permitan el alcance de los propósitos.

Por otro lado, manifestar que desde lo mencionado por Alegría y Alarcón (2021) se evidenció una consolidación de una propuesta de medida de las habilidades directivas consideradas a partir de una gran diversidad de percepciones, pero desde el análisis del mismo, se llegó a concluir que las más



destacables son: (a) Motivación asociada con la capacidad de brindar estímulos a los trabajadores, referido a la capacidad asociada a la voluntad y al compromiso que posee el directivo para que genere cierta actividad con la finalidad de conseguir lograr ciertos propósitos, (b) Proceso comunicativo efectivo, asociado a un intercambio de conocimiento, de información, y acción de transmitir el ideal, experiencia y forjamiento administrativo, (c) Manejar los conflictos, referido al diagnóstico del porqué se ha desencadenado un conflicto, como también proponer estrategias para solucionarlas, ejecutar tales estrategias y generar procesos que lleguen a consolidar acuerdos, (d) Solucionar problemas, basado a la capacidad de identificar y definir el problema detectado, generando posibles propuestas para solucionarlas, valorarlas y seleccionar una de las alternativas que se ha propuesta y también abordarlas de manera exitosa con el fin de darle solución y finalmente (e) El trabajo en equipo, asociado a la promoción de la labor conjunta, guardando basta seguridad en buscar conjuntamente metas, y brindándoles privilegios a las metas que se evidencian tener en común y ponderando el aporte asociado al conocimiento, la experiencia y la habilidad.

De similar modo, se ha considerado lo propuesto por Puchol (2003) quien ha proporcionado una percepción más o menos diferente referente a las habilidades directivas, por ende, se ha evidenciado tres grupos: (a) Habilidades comunicativas, las cuales se refieren a el desarrollo de la habilidad interpersonal incidente sobre los procesos de comunicación dentro de la entidad organizacional, destacando el fortalecimiento de la dirección y lo concurrido de quienes conforman y participan en las reuniones de trabajo, asimismo, se refiere al desarrollo de las habilidades para que se entreviste, exponga y hable en público, atender en poco tiempo las quejas y posibles reclamos evidentes dentro de la organización, (b) Habilidades de decisión, basado en el aporte de evidencias de los que son realmente directivos y los que no son, de tal forma, los directivos se distinguen en el instante que muestran tener poder y autoridad para tomar las decisiones, porque tales personas pueden conseguir obtener que lo que han decidido se practique, además, se refiere a la evidencia de personas creativas y promocióna procesos de cambio e innovación, y (c) Habilidades para gestionar, asociado al propiamente dicho estilo de los directivos que seleccionan o tiende a inclinarse para liderar, incidente a profundidad sobre la repercusión y el ambiente que llegan a direccionar, el resultado que

consiguen y los procesos de colaboración que suelen abordar, en ese sentido, liderar un grupo de trabajo, no solo se refiere a considerar el seguimiento de pasos previamente validados para afrontar ciertos contextos, sino de brindar confianza a sus subordinados y compartir la responsabilidad para que dirijan los trabajos, proporcionando soporte, motivación y constante apoyo.

Según Whetten y Cameron (2017), sobre las habilidades directivas señalan que son destrezas y aptitudes decisivas que se demandan en la administración y dirección, ya que afrontan las insuficiencias de las instituciones en el mundo solícito educativo. A partir de ello, Whetten y Cameron (2017) explican una serie de dimensiones que permiten el estudio de las habilidades directivas, las cuales son habilidades personales, interpersonales, grupales y de gestión descritas a continuación:

La primera dimensión se refiere a las habilidades personales, basada en la gestión y autocontrol del conocimiento introspectivo de las emociones, donde se implementa la empatía para la comprensión de los otros y el manejo del estrés se convierte en un aspecto indispensable (Whetten y Cameron 2017). El desarrollar las habilidades personales de los directivos es una acción personal de gestión, convirtiéndose en parte de mejorar la capacidad personal, por lo que el desarrollar este tipo de habilidades debe relacionarse con la identificación de las virtudes personales y que las mismas están a la par con los propósitos de la organización, requerido para la labor directriz dentro de la institución educativa. Por lo tanto, las habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas reflejarán su destreza de autoanálisis, adaptación, liderazgo elevado, nivel energético, alcance del conocimiento, valoración propia del entorno y una actitud positiva ante la dirección. El identificar la conducta del personal que pueden ser un aporte ejemplar a las habilidades que debe desarrollar y almacenar los patrones de conductas específicos que se asocian al éxito y a la manifestación de cualidades personales específicas (Solís, 2018).

La segunda dimensión consideró a las habilidades interpersonales, referida a aquellas destrezas y actitudes que forman parte de la interacción con los otros. El directivo debe tener la capacidad de proporcionar la motivación, el apoyo y la negociación de los problemas, propiciando la colaboración y buscando minimizar

las discrepancias, obstáculos y conflictos (Whetten y Cameron 2017). Las habilidades de carácter interpersonal son un gran aporte cuando se abordan elementos del recurso humano, por lo tanto, el director necesitará llevarse bien con los demás miembros de la comunidad educativa, contando con redes comunicacionales adecuadas que mejoren sus habilidades humanas, involucrando el desarrollo del proceso comunicativo (Saavedra, 2021). Además, las habilidades interpersonales son propicia para la conformación de equipos de trabajo y la motivación para el personal, de manera que se logra un trabajo coordinado con tareas compartidas en la institución educativa, manteniendo una armoniosa relación entre los miembros. Los directivos requerirán de adecuadas habilidades comunicacionales para compartir datos verdaderos de una manera optimista y empática, siendo capaces y reflexivo del manejo de los cambios en circunstancias inciertas de forma ética. Otra de las habilidades interpersonales que debe propiciar el directivo es la confianza, pues, involucra el empoderamiento que tienen las personas para creer en otros, sujeto en avalar y creer las acciones, palabras y decisiones de los otros (Chen y Sripson, 2021).

La tercera dimensión corresponde a las habilidades grupales, referida a las destrezas de promoción de trabajo colaborativo, participativo y cooperativo, donde los integrantes de la comunidad educativa deberán saber apoyar para alcanzar las metas educacionales, propiciando la autodeterminación, autoeficacia y confianza de los otros (Chen y Sripson, 2021).

La cuarta dimensión se refiere a las habilidades de gestión, donde el director democrático animará a los docentes a ser participe en las decisiones sobre los problemas que se relacionan con la institución educativa. En resumen, deberán tener el conocimiento adecuado para propiciar el ambiente laboral dinámico, por lo tanto, la efectividad, la eficacia y la eficiencia de los directores, así como su desempeño deberán basarse en las habilidades de gestión.

Con respecto a la variable innovación educativa, se llega a sustentar teóricamente, a partir de la consideración del Funcionalismo Estructural, el cual fue establecido por Durkheim, quien edificó la Teoría de la Acción Social, porque ha investigado sobre la sistematización dentro de la sociedad que es parte de una gran cantidad de acciones, donde los seres humanos llegan a considerarse como los

directos autores en una gran diversidad de perspectivas que son antecedidas por las acciones, la cual es permiten percibir como un conjunto de objeto orienta el horizonte y proyección de las personas, cabe agregar que de la presente perspectiva, según Pascual (2019) se establecen cuatro subsistema que construyen una percepción de la acción: (a) Sistema Social, asociada con un conjunto de seres humanos que interactúan entre sí, (b) Sistema personal, referido a la orientación y propósito de la acción, (c) Acción individual, referida a las acciones que son realizadas por las propias personas y (d) Organismo de conducta, referida al ajusta o influencia referida a la transformación de las perspectivas internas.

De similar modo, se brinda sustento al estudio de la innovación educativa, desde el enfoque socioformativo, debido que según Zavala-Guirado et al. (2020) referida a un cambio real, asociado al papel que juegan los docentes de diferentes instituciones escolares, como también refiere a los estudiantes y las competencias que son necesarias y las cuales deben de desarrollarse necesariamente precisadas anticipadamente si el docente en el momento que los docentes se encuentran desarrollando o utilizando prácticas innovadoras y diferentes enfoques, teorías y modelos que lleguen a evaluarse como cambio asociado al proceso educativo, por tal motivo, ya precisado la práctica, se llega a la propuesta de modelos de innovación, cuyo soporte se da a través de lo experimentado de los docentes, que llegan a ser mejores calificados por los mismos escolares.

Asimismo, Boya (2021) explicó que la innovación educativa viene a ser un método que se desenvuelve y desarrolla de acuerdo a la evolución del tiempo, basada en las necesidades y cambios sociales que se realizará según la estructura específica institucional, es decir, las entidades educativas requieren de llevar a cabo cambios estructurales, pedagógicos y físicos que se base en las prácticas en teoría en su implementación, buscando alcanzar resultados propuestos en el logro de los objetivos.

Para Astulla (2019) señala que la innovación educativa son las transformaciones en una práctica racional y educativa con el conocimiento y la información de distintas áreas, pretendiendo optimizar el nivel de calidad institucional en todo el plan que se desarrolla de renovación y reestructuración educativa de la institución, conllevando a procesos que transforman gestionada,

planificada e intencionalmente la innovación considerando el cambio, aunque es necesario señalar que los cambios no siempre son innovación, pues, en algunas oportunidades la innovación propicia resistencia y conflictos educativos. Además, Ascón et al. (2018) manifestaron que la innovación educativa son procedimientos transformadores en el contexto educativo, donde el directivo toma el papel protagónico en la conformación de proyectos y planes institucionales, así como en su diseño, aplicación y control. Asimismo, se considera lo propuesto por Sánchez y Escamilla (2018) que hace mención de que la innovación educativa son una serie de procesos, ideas y estrategias a través del cual se propicia la transformación de la praxis educativa actual, cuyo propósito es hacer un cambio oportuno y favorable para optimizar los métodos y técnicas de aprendizaje y enseñanza.

Por otro lado, resulta oportuno aseverar que la presente investigación se cimienta en el modelo de la teoría del cambio, siendo Kurt Lewin, siendo uno de los primeros en formular la teoría del cambio, este autor cree que la transformación de las conductas es un resultado conjunto de fuerzas en el sistema, mostrando a un conjunto de experiencias grupales que permiten influenciar y evolucionar el cambio conductual de los miembros. Las transformaciones se encuentran en una fase de equilibrio trasfigurando la conducta si se incrementa la presión para convertir y disminuir los frenos. La implicancia del sujeto en la evolución del grupo lo llevara a adecuarse fácilmente a las nuevas conductas (Soriano, 2017).

Adicional, Tejada y De la Torre (2017) especifican que la innovación educativa se basa en un proceso dinámico y complejo de evolución, que se da en un momento y tiempo específico y que mayormente ocurre al comparar una realidad vivida ante la que se espera, o frente a distintas necesidades y problemas los autores señalan que la innovación educativa es cambiar la gestión, detallada en instrumentos, ideales y prácticas hasta lograr la estabilidad, orientada a la evolución y desarrollo personal y laboral.

Por lo tanto, al hacer mención de la innovación educativa se puede señalar que es el manejo de un conjunto de procesos efectivos y dirigentes que permiten importantes y sustanciales mejoras a nivel personal e institucional para los educadores y comunidad educativa en general, por los cuales se requiere tomar en cuenta los distintos elementos que conforman al plantel a nivel material y humano,

de manera que el proceso de innovación educativa se de en gestiones de transformaciones específicas hasta lograr una consolidación, considerando la planeación, desarrollo y valoración.

En cuanto al FONDEP (2021) llegó a calificar al proceso de innovación educativa como el proceso que es responsable de ubicar la salida como la respuesta a los desafíos en el instante que se proyectan para formar de manera integral a los escolares, brindando una oportunidad para consolidar un ambiente, libre, que posea dignidad, justicia y se basa en el fomento del respeto respetando lo diverso y equitativo, además, a partir de una perspectiva transformadora promoviendo acciones creativas y de fortalecimiento del conocimiento, llegando a direccionar un bien común, en ese sentido, una institución escolar, que incida y fortalezca las propuestas de innovación, puede ser aquella que aporte proyecto donde los objetivos sean claros y definidos, además, de evidenciar el encaminamiento a lograr tales objetivos, fortaleciendo los procesos reflexivos con alta cultura de evaluación, porque se ha de proyectar que en la ejecución se pueda suscitar de manera eventual sucesos que no se han contemplado y que influyen en el ajuste y actualización del nuevo desafío que se pueda presentar.

Asimismo, de acuerdo con Ramírez y Valenzuela (2019) se refirieron a la innovación educativa como un procesamiento influyente en la valoración de los procesos de gestión de la entidad organizacional y también en el servicio que proporcionan mediante la utilización de instrumentos cuantitativos, donde la recojo de información una vez interpretada, va brindar la posibilidad de llegar a realizar recomendaciones de estrategias que pueden mejorar el servicio educativa con soporte en la utilización de recursos tecnológicos, además, se distingue en que la innovación educativa, llega a promover diseños de modelos asociados a la gestión pedagógica, que en el momento de evidenciar variabilidad y dinamismo, brinda soporte a la mejora constante de la práctica realizada por el docente y de manera consecuente incide sobre la mejora de los procesos de calidad educativa y los procesos de aprendizaje propiamente dichos.

De acuerdo con Tejada y De la Torre (2017) la innovación educativa puede descomponerse para su estudio en tres dimensiones: dimensión contextual de la Innovación, dimensión constitutiva de la innovación y la dimensión personal:

Con respecto a la primera dimensión denominada contextual de la innovación, está referida al lugar o escenario de transformación en aspectos socio, políticos e ideológicos que los respaldan. Asimismo, considera los movimientos gerenciales que observan integralmente la transformación, apoyando en la colaboración y el aporte a las distintas áreas internas de la institución educativa, entendiéndose esta perspectiva que pretende lograr la estabilidad por medio del crecimiento y la organización, configurando su motivo de ser y proporcionando dirección, legitimación, sentido y pertenencia. En esta dimensión se toma en cuenta proyectos innovadores del contexto organizacional, conllevando aspectos que posibilitan la innovación y la continuidad para que se promueva o bloquee (Tejada y De la Torre, 2017).

Por otra parte, la segunda dimensión denominada constitutiva de la innovación está referenciada a lo que se pretende transformar, renovar o evolucionar. Por medio de esta dimensión se busca el esclarecimiento entre lo que se posee y lo que se pretende optimizar, basándose en una contratación axiológica en donde se delimita el alcance de los propósitos planteados. En resumen, se pretende realizar un proceso transformador, significativo y real que se basa en la necesidad verdadera de la institución educativa. Cuando se cuentan con proyectos transformadores para la resolución de problemas y mejora de la calidad humana, la difusión entre la transformación y la reproducción conllevando a confrontaciones que muchas veces surgen por las posiciones ideológicas. De manera que la innovación se basa en expectativas adecuadas a características contextuales y personales (Tejada y De la Torre, 2017).

La tercera dimensión llamada personal, es un aspecto básico de la innovación, por cuanto se considera la piedra angular del estudio de la innovación educativa y del proceso en general. Para realizar la innovación es básico los procesos y materiales, pero es mucho más preponderante el individuo que intervendrá. El recurso humano servirá como el centro de transformación del contexto estimulante saludable para lograr la innovación efectiva, es decir, sin el recurso humano no habrá procesos pues los mismos son el eje del cambio estructural (Tejada y De la Torre, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

En cuanto al proceso metodológico, se llegó a seleccionar realizar una investigación de tipo aplicado, debido que se consideró recabar conocimiento a partir de la consideración de investigaciones que han abordado el estudio de las habilidades directivas y de la innovación educativa, la cual resultó beneficioso para la investigación porque aportó a formar un sustento teórico, que fue aplicado con el fin de generar mayor conocimiento y proponer posibles alternativas de solución al problema planteado anticipadamente. Aportando a lo mencionado, según Ñaupas et al. (2018) las investigaciones de tipo aplicado, básicamente consisten en considerar el conocimiento de la investigación básica, con el fin de proponer problemáticas y supuestos para que se llegue a la resolución de problemas de lo cotidiano de un cierto ámbito social.

Asimismo, el enfoque seleccionado fue el cuantitativo, porque se consideró la utilización de procedimientos y métodos que van a aportar a la cuantificación tanto de las habilidades directivas como de la innovación educativa, y que posteriormente se va a analizar la relación de los mismos, con el objetivo de brindar posibles respuestas a las preguntas formuladas anticipadamente, y de tal manera, poder probar las hipótesis de investigación. Referente a lo mencionado, de acuerdo con Borgstede y Schotz (2021) a la perspectiva cuantitativa brinda soporte a la representación de los hallazgos de forma numérica lleguen a validar las variables, que se llegan a relacionar funcionalmente con un grupo de fenómenos, además, de proponer procesos para que se recoja y posteriormente analicen los datos con apoyo en las pruebas estadísticas.

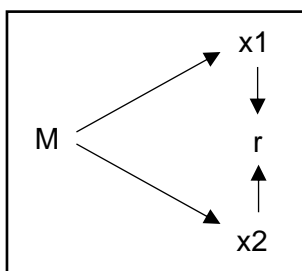
Además, sobre el método se consideró seguir los procesos del hipotético-deductivo, porque desde la consideración del sustento teórico, también de leyes generales acerca de las habilidades directivas y de la innovación educativa, se han proporcionado hipótesis de manera tentativa, que posteriormente por medio de procesos de deducción con apoyo de pruebas de análisis estadístico, se ha llegado a establecer lo verdadero o falso de la ocurrencia mediante el proceso de falsación propuesto. Cabe mencionar, que según Siponen y Klaavuniemi (2020) el método que se ha seleccionado toma en cuenta la observación del problema, para luego



proponer hipótesis tentativas, y procesos de deducción como consecuencias contrastables donde se va llegar a verificar por medio del apoyo de las pruebas de relación estadística.

Sobre el nivel de estudio, se llegó a considerar al correlacional, debido que se llegó a dar a conocer el grado de relación de las habilidades directivas con la innovación educativa, llegando a analizar si en el instante que una de las variables evidencia un incremento y disminución, entonces el otro fenómeno llega a varias de manera similar con el otro fenómeno. En ese sentido, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el nivel de estudio correlacional, posee como finalidad proporcionar evidencias de la existencia de vinculación entre dos o más variables, sin que tal vinculación se profundice y explique su causalidad entre los mismos.

Por último, el diseño que se seleccionó fue el no experimental, debido que al momento de recopilar datos de las habilidades directivas y de la innovación educativa, se llegó a realizar sin necesidad de influenciar en las respuestas, llegar a manipular o perturbar la percepción de los mismos. Cabe mencionar, que de acuerdo con Sánchez et al. (2018) el diseño que se consideró tiene un procedimiento de recopilación de datos, sin necesidad de llegar a manipularlos, o cambiar su dirección de lo ya recabado para obtener resultados que se quieren.



Donde: M = Está asociado a la cantidad de docentes que forman parte de la muestra,  $x_1$  = Es la medición de la variable habilidades directivas,  $x_2$  = Es la medición de la variable innovación educativa y  $r$  = Correlación entre  $x_1$  y  $x_2$ .

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Habilidades directivas

**Definición Conceptual:** Con respecto a habilidades directivas Whetten y Cameron (2017) la mencionaron como destrezas y aptitudes decisivas que se

demandan en la administración y dirección, ya que afrontan las insuficiencias de las instituciones en el mundo solícito educativo.

**Definición operacional:** Para la variable habilidades directivas se llegó a medir a partir de la construcción de un cuestionario que va a cuantificar la perspectiva de sus cuatro dimensiones: personales, interpersonales, grupales, comunicación con los ítems autoconocimiento, manejo de estrés, motivación, manejo de conflictos, delegación, oral escrita creado el cual fue propuesto por Whetten y Cameron (2017) y conformado por 25 interrogantes (Anexo 2).

**Variable 2:** Innovación educativa.

**Definición conceptual:** De acuerdo con Tejada y De la Torre (2017) llegaron a especificar que la innovación educativa se basa en un proceso dinámico y complejo de evolución, que se da en un momento y tiempo específico y que mayormente ocurre al comparar una realidad vivida ante la que se espera, o frente a distintas necesidades y problemas para su resolución.

**Definición operacional:** Para la variable innovación educativa se llegó a medir a partir de la construcción de un cuestionario que va a cuantificar la perspectiva de sus tres dimensiones: dimensión contextual de la innovación, dimensión constitutiva de la innovación, dimensión personal y los indicadores escenarios del cambio, estabilidad institucional, crecimiento institucional, renovación y proceso de cambio (Anexo 3).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población objeto de estudio se conformó por 20 docentes del nivel inicial del ciclo II del distrito de Uraca, debido que es una población accesible, y principalmente consideraron ser partícipes en la presente investigación. Respecto a lo mencionado, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) hablar de población se refiere hablar de una agrupación de personas, que tienen en común similares características, además de compartir un mismo ambiente y que se encuentran definidos con basta claridad.

**Criterios de inclusión:** Se consideró al profesorado de nivel inicial que enseñan en el ciclo II, dentro del distrito de Uraca, también a los docentes que de forma voluntaria han decidido ser parte de la investigación, a los docentes que están

laborando como nombrados o contratados y también a los docentes que laboran en jornada completa.

**Criterios de exclusión:** Los docentes que laboran en el nivel inicial, pero en el ciclo I del distrito de Uraca, también a los docentes que, en el momento de recabar los datos, se encuentran con permisos o licencias por diversos factores y a los docentes que no consideraron formar parte de la investigación.

Respecto a la muestra, se ha llegado a conformar por los mismos 20 docentes, por ende, la muestra es considerada como censal, debido que se ha considerado que el trabajo recoja toda la perspectiva de las instituciones educativas de nivel inicial de ciclo II, porque poseen fácil acceso y también porque los docentes han aceptado colaborar con la investigación y principalmente, porque la población es manejable. Al respecto, Hernández y Carpio (2019) se refirió a la muestra de carácter censal, como un método que considera la perspectiva de toda la población para llegar a efectuar la investigación, precisándose simultáneamente como población y como muestra.

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

Sobre la técnica, se consideró seguir los procesos de la encuesta, la cual fue utilizada para las dos variables de estudio, debido que a partir de la investigación sobre su uso en diversas investigaciones, se llegó a la conclusión que aporta al área de sociales, porque es una actividad que en algún instante de la vida de las personas se ha llegado a aplicar y participar a partir de diversos contextos, además, manifestar que la encuesta, llega a construirse fácilmente y también es de sencilla aplicación. De tal manera, según Arias (2020) la técnica de la encuesta se refiere a una de las herramientas para recopilar datos, que está direccionada a que las personas que van a formar parte de una investigación aporte datos de gran importancia para el investigador, sobre sus opiniones, comportamientos y percepciones que se centran en preguntas que están establecidas y ordenadas.

Por otro lado, sobre los instrumentos, se ha considerado a dos cuestionarios, los cuales fueron elaborados por Moscoso (2022) para las habilidades directivas y Paredes (2021) para la innovación educativa, los cuales están organizados y que contienen una gran variedad de preguntas que están estructuradas y poseen

significado específico donde las personas que van a participar, lleguen a entenderlas y que puedan contestar de manera objetiva lo que se pretende investigar, lo cual es muy relevante debido que va facultar que se lleguen a sacar conclusiones y proporcionar posibles respuestas a los problemas e hipótesis propuestas. En tal sentido, de acuerdo con Cisneros-Caicedo et al. (2022) el cuestionario, es un instrumento que contiene una gran diversidad de características que apuntan a medir, donde cada pregunta proyecta una posible respuesta, por ende, deben diseñarse, implementarse y valorarse con alto rigor estadístico.

#### **Ficha técnica del cuestionario sobre habilidades directivas**

Denominación:	Cuestionario que mide la variable habilidades directivas
Autora:	Mag. Moscoso Lima, Mirta Yurema
Año de creación:	2022
Lugar de aplicación:	Distrito de Uraca, I.E. de nivel inicial.
Propósito:	Determinar los niveles de las habilidades directivas.
Dimensiones:	D1: Habilidades personales, D2: Habilidades interpersonales, D3: Habilidades grupales, y D4: Habilidades específicas de comunicación.
Escala de medida:	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.
N.º de preguntas:	30 preguntas.

#### **Ficha técnica del cuestionario sobre innovación educativa**

Denominación:	Cuestionario que mide la variable innovación educativa
Autora:	Mag. Paredes Mantilla, Flor Stefania
Año de creación:	2021
Lugar de aplicación:	Distrito de Uraca, I.E. de nivel inicial.
Propósito:	Determinar los niveles de la innovación educativa.
Dimensiones:	D1: Dimensión contextual de la innovación, D2: Dimensión constitutiva de la innovación y D3: Dimensión personal.
Escala de medida:	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: A veces y 3: Siempre.
N.º de preguntas:	21 preguntas.

**Tabla 1***Baremación de las variables y dimensiones*

Variables y dimensiones		Niveles o rangos		
Variable 1		Por desarrollar	En desarrollo	Desarrollado
Habilidades directivas		30-69	70-109	110-150
D1: Habilidades personales		7-16	17-26	27-35
D2: Habilidades interpersonales		8-18	19-29	30-40
D3: Habilidades grupales		8-18	19-29	30-40
D4: Habilidades de comunicación		7-16	17-26	27-35
Variable 2		Ineficiente	Moderado	Eficiente
Innovación educativa		21-34	35-48	49-63
D1:	Dimensión contextual de la innovación	7-11	12-16	17-21
D2:	Dimensión constitutiva de la innovación	7-11	12-16	17-21
D3:	Dimensión personal	7-11	12-16	17-21

Sobre la validez, se ha llegado a estructurar una ficha de validez, para poder certificar si todas las preguntas que se han propuestos se asocian con los indicadores, que se han identificado de la descripción de las dimensiones de los fenómenos que se van a estudiar, por medio del juicio de expertos que van a verificar la asociación el cual va poder disminuir el error. En ese sentido, Delgado (2022) mencionó que la validez de los cuestionarios que se han considerado, se refiere al grado en que los cuestionarios llegan a medir lo que deben de medir con la finalidad de poder reducir los posibles errores al investigar.

**Tabla 2***Validez por expertos*

N.º	Validador(a)	Habilidades directivas	Innovación educativa
01	Mg. Palomino Delgado, Juan Claudio	Aplicable	Aplicable
02	Mg. Beltran Molina, Rosa Patricia	Aplicable	Aplicable
03	Mg. Benavente Valdivia, Feliz Alfredo	Aplicable	Aplicable

Por último, sobre la confiabilidad, posterior a la validez, se aplicaron ambos cuestionarios a los 20 docentes, con el fin de recopilar la información, que posteriormente se llegó a procesar con apoyo del alfa de Cronbach, para evidenciar su consistencia interna. En ese sentido, Villasis-Keever et al. (2018) se refirieron a que un cuestionario posee confiabilidad o puede considerarse que es confiable en el instante que se da a conocer el grado de consistencia interna, lo cual permite disminuir los errores, llegando a determinar escalas y que estas pueden ser reproducidas.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de los cuestionarios*

Variable	Ítems	Participantes	Confiabilidad
Habilidades directivas	30	20	0.913
Innovación educativa	21	20	0.831

### **3.5. Procedimientos**

Para el proceso de recaudación de la información se solicitó la correspondiente autorización a docentes y directores de las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Uraca para implementar los instrumentos de habilidades directivas e innovación educativa.

Luego de alcanzar la autorización, se siguió un proceso de coordinación para informar sobre la implementación del instrumento, usando el formulario de Google y la mensajería instantánea de WhatsApp para recopilar los datos y preguntas correspondientes manejando de una manera más eficiente y fácil la información.

Asimismo, se brindó seguimiento constante a la participación de los docentes para evitar que existan errores o ignoren responder alguna de las preguntas, lo cual va resultar beneficioso debido que ello, apunta a la obtención de resultados de mayor relevancia.

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

Se aplicó como método el análisis descriptivo, en este estudio se empleó desde un inicio la base de datos a través del programa de Microsoft Excel que fue

exportado al Programa SPSS. Asimismo, se llevó a cabo el análisis estadístico presentado en tablas de frecuencia con porcentaje y figuras de barras, para describir la circunstancia de las dimensiones y la variable.

El análisis inferencial, se realizó en primer lugar la verificación de la normalidad de los datos recabados, por ello, se sometieron los mismos, a partir del análisis de los resultados del test de Shapiro-Wilk, donde se evidenció que los datos no poseen normalidad en ese sentido para el contraste de hipótesis formulada, en el proceso de comprobación de hipótesis se usó la validación no paramétrica Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es investigación respeto los principios éticos de la investigación, tomando en consideración el respeto por la propiedad intelectual de los autores, el código de y al reglamento de propiedad intelectual de la UCV.

Sobre la base de la comprobación que se realiza a través del Software Turnitin. Asimismo, se citó en el aspecto teórico usando la norma APA Séptima Edición, cumpliendo a las exigencias de la Universidad.

Se consideró el respeto a los principios de autonomía y no maleficencia hacia la población objeto de estudio, los cuales participaron de manera voluntaria y este hecho nos representará un daño para ellos.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

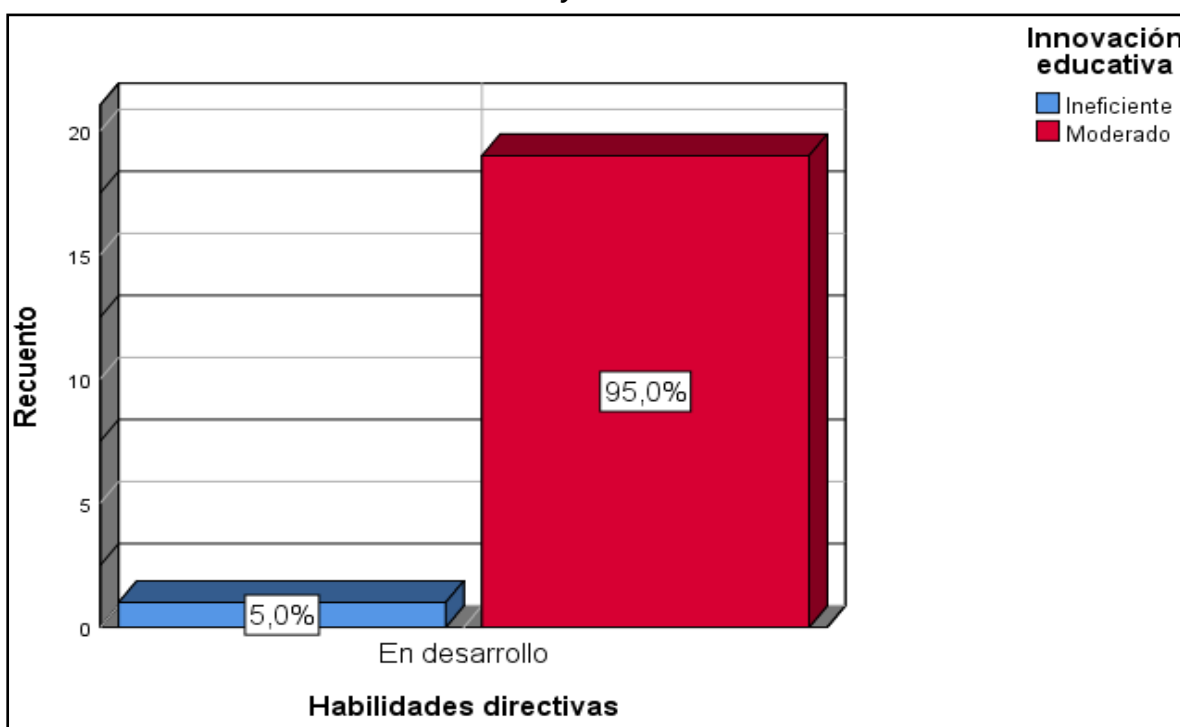
**Tabla 4**

*Cruce de las habilidades directivas y la innovación educativa*

	En desarrollo	Recuento	Innovación educativa			Total
			Ineficiente	Moderado	Eficiente	
Habilidades directivas		1	19	0	20	
		% del total	5,0%	95,0%	0,0%	100,0%
	Total	Recuento	1	19	0	20
		% del total	5,0%	95,0%	0,0%	100,0%

**Figura 1**

*Barras entre las habilidades directivas y la innovación educativa*

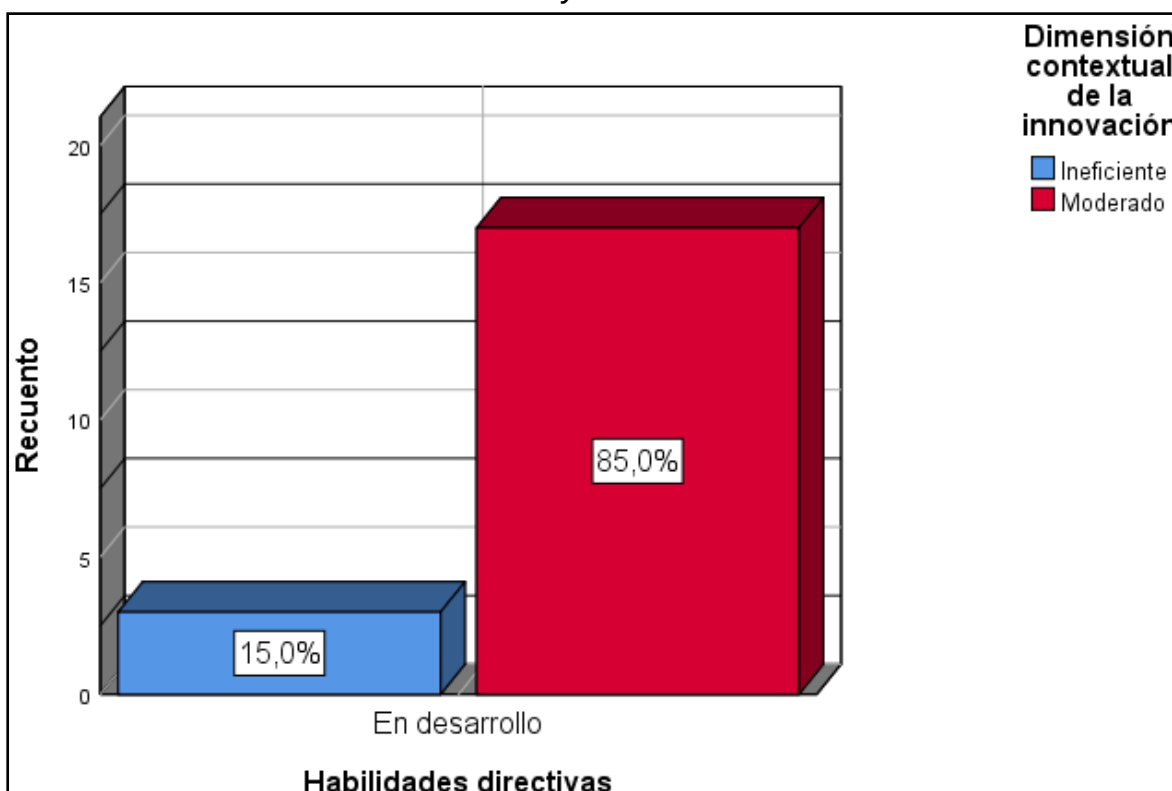


Del 100.0 % (20) de docentes participantes, se constató que a partir de la tabla 4 y figura 1, el 100.0 % (20) calificaron a las habilidades directivas en rango por desarrollar donde el 5.0 % (1) calificó a la innovación educativa como ineficiente y el 95.0 % (19) en rango moderado. En tal sentido, se constató que las habilidades directivas llegan a relacionarse con la dimensión contextual de la innovación, constituida de la innovación y la personal propias de la innovación educativa.



**Tabla 5***Cruce de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación*

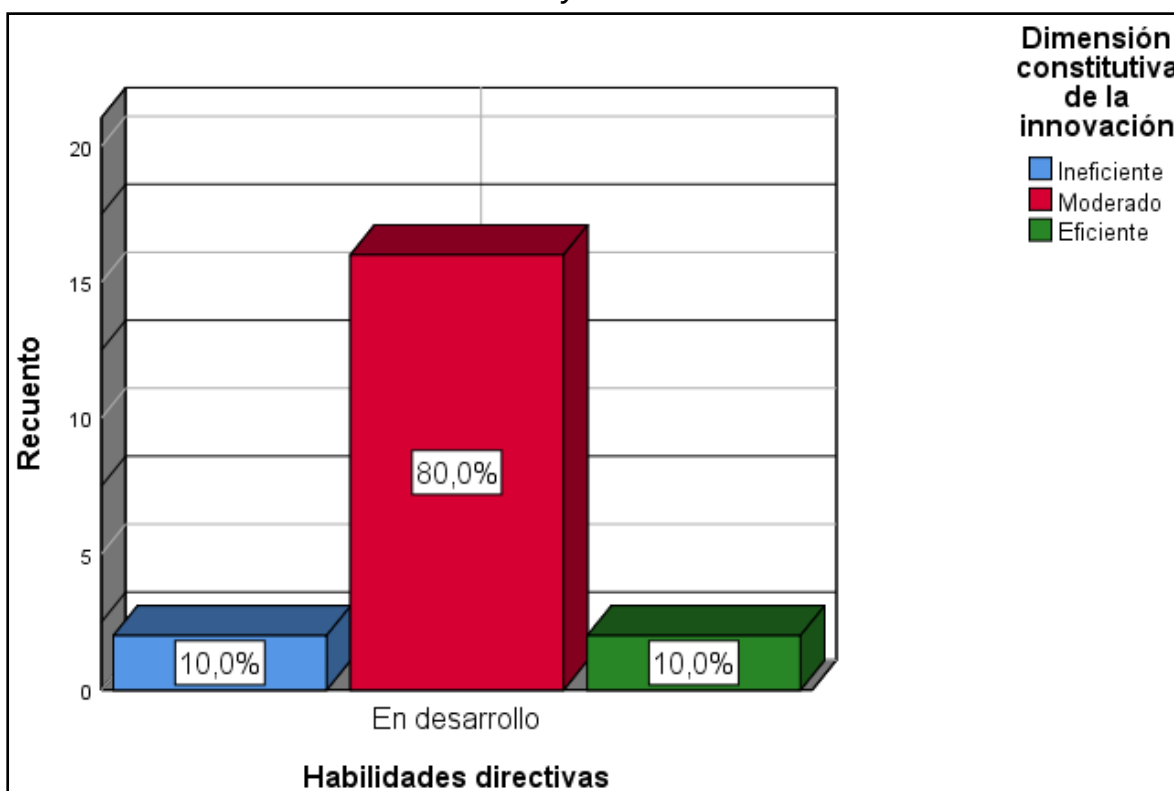
	En desarrollo	Recuento	Dimensión contextual de la innovación			Total
			Ineficiente	Moderado	Eficiente	
Habilidades directivas		3	17	0	20	
		% del total	15,0%	85,0%	0,0%	100,0%
	Total	Recuento	3	17	0	20
		% del total	15,0%	85,0%	0,0%	100,0%

**Figura 2***Barras entre las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación*

Del 100.0 % (20) de docentes participantes, se constató que a partir de la tabla 5 y figura 2, el 100.0 % (20) calificaron a las habilidades directivas en rango por desarrollar donde el 15.0 % (3) calificaron a la dimensión contextual de la innovación como ineficiente y el 85.0 % (17) en rango moderado. En tal sentido, se constató que las habilidades directivas llegan a relacionarse con la dimensión contextual de la innovación, desde el desarrollo del escenario de cambio, estabilidad institucional y crecimiento institucional.

**Tabla 6***Cruce de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación*

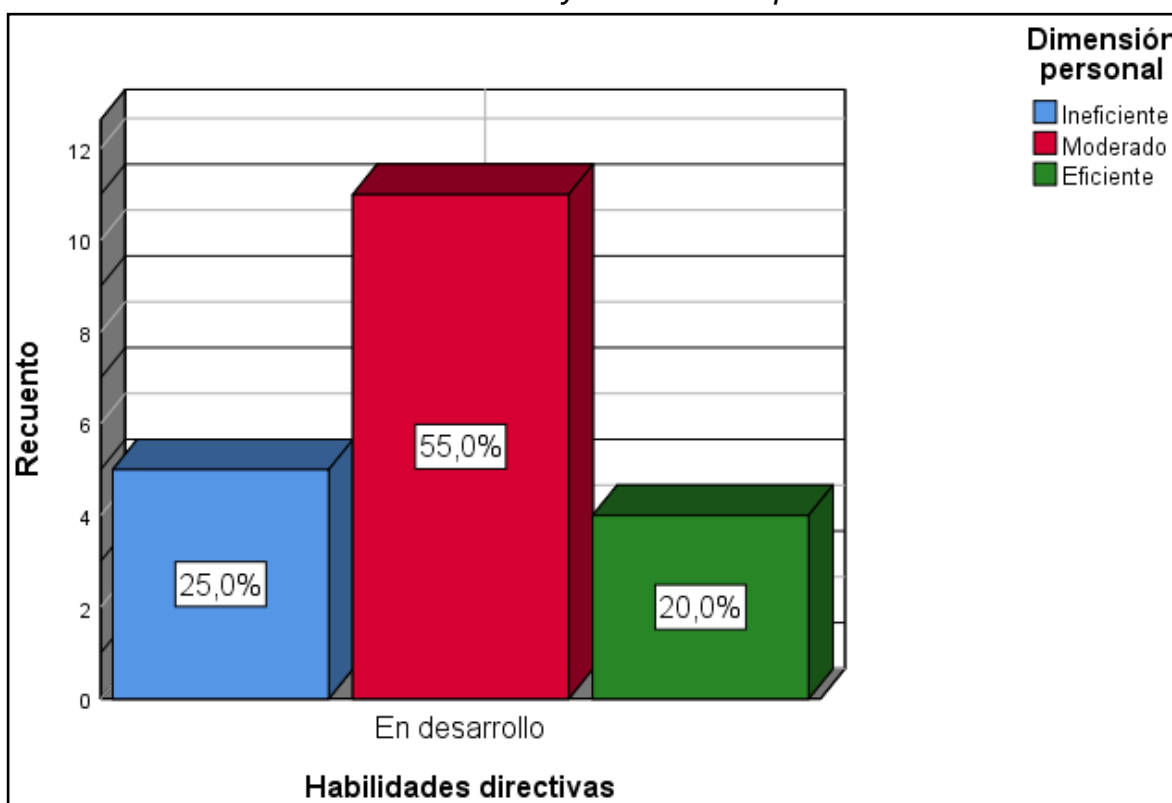
	En desarrollo	Recuento	Dimensión constitutiva de la innovación			Total
			Ineficiente	Moderado	Eficiente	
Habilidades directivas		2	2	16	2	20
		% del total	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
	Total	Recuento	2	16	2	20
		% del total	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%

**Figura 3***Barras entre las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación*

Del 100.0 % (20) de docentes participantes, se constató que a partir de la tabla 6 y figura 3, el 100.0 % (20) calificaron a las habilidades directivas en rango por desarrollar donde el 10.0 % (2) calificaron a la dimensión constitutiva de la innovación como ineficiente, el 80.0 % (16) en rango moderado y el 10.0 % (2) en eficiente. En tal sentido, se constató que las habilidades directivas llegan a relacionarse con la dimensión constitutiva de la innovación, desde el desarrollo de la renovación, proceso de cambio y necesidad institucional.

**Tabla 7***Cruce de las habilidades directivas y la dimensión personal*

			Dimensión personal			Total
			Ineficiente	Moderado	Eficiente	
Habilidades directivas	En desarrollo	Recuento	5	11	4	20
		% del total	25,0%	55,0%	20,0%	100,0%
	Total	Recuento	5	11	4	20
		% del total	25,0%	55,0%	20,0%	100,0%

**Figura 4***Barras entre las habilidades directivas y la dimensión personal*

Del 100.0 % (20) de docentes participantes, se constató que a partir de la tabla 7 y figura 4, el 100.0 % (20) calificaron a las habilidades directivas en rango por desarrollar donde el 25.0 % (5) calificaron a la dimensión personal como ineficiente, el 55.0 % (11) en rango moderado y el 20.0 % (4) en eficiente. En tal sentido, se constató que las habilidades directivas llegan a relacionarse con la dimensión personal, desde el desarrollo de entornos saludables, efectividad de la innovación y solución y estrategias efectivas.

### Prueba de Normalidad:

La presentación de los resultados inferenciales, debe darse a partir de la evidencia anticipada de sometimiento de la información recogida de su normalidad, cuyo objetivo radica en proporcionar un sustento a la opción de selección correcta de la prueba de hipótesis, la cual debe estar referida a tal procedimiento de normalidad, donde a partir de la evidencia de la significancia tanto de las dimensiones como la variable, de a entender ser inferior al límite de error, se va a asumir que no poseen normalidad, y en ese caso se va a utilizar prueba no normal, o por lo contrario si la totalidad de valores de significancia supera el límite de error entonces se va a utilizar prueba normal (Gandica, 2020).

**Tabla 8**

*Prueba de Normalidad*

Variables /dimensiones	Shapiro-Wilk			Conclusión
	Estadístico	gl	p	
V1: Habilidades directivas	0,930	20	,000	No normal
D1: Habilidades personales	0,898	20	,003	No normal
D2: Habilidades interpersonales	0,983	20	,000	No normal
D3: Habilidades grupales	0,945	20	,000	No normal
D4: Habilidades específicas de comunicación	0,966	20	,000	No normal
V2: Innovación educativa	0,983	20	,000	No normal
D1: Dimensión contextual de la innovación	0,924	20	,006	No normal
D2: Dimensión constitutiva de la innovación	0,966	20	,004	No normal
D3: Dimensión personal	0,958	20	,000	No normal

En la tabla 8, se evidencian los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual fue utilizado debido que los datos fueron menores a 50 y los resultados muestran que los datos presentan una correlación de datos no normales lo cual da a conocer la utilización de la prueba estadística de la de Rho Spearman para el presente estudio.

## Prueba de correlación de Spearman

De acuerdo con Díaz et al. (2014) se entiende a la presente prueba de hipótesis, como una que posee similitudes con la prueba de Pearson, el cual tiene como objetivo dar a conocer la relación existente de dos o más fenómenos que se están investigando, porque faculta que se obtenga un coeficiente de asociación entre tales fenómenos, que no suelen tener un comportamiento normal, además, a partir de ello, se puede calcular con sustento en una serie de rangos, que con anticipación ya se han asignado, es decir, que de igual manera que la prueba de Pearson, la valoración de tal coeficiente suele variar de -1 a 1, donde el valor de 0 es interpretado como la ausencia de asociación y el signo da a entender que la relación puede ser positiva o negativa.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde el valor que toma “n” hace referencia a la cantidad de docentes que van a ser clasificados,  $X_i$  se refiere al rango de los docentes  $i$  que han contestado sobre la primera variable,  $Y_i$  se refiere al rango de los docentes  $i$  que han contestado sobre la segunda variable,  $d_i = X_i - Y_i$ .

Además, manifestar que para poder dar una interpretación correcta de los resultados que se han suscitado al momento de procesar y poner a prueba las hipótesis, se ha considerado la siguiente tabla, en donde se muestran los valores y una interpretación correcta de los mismos:

**Tabla 9**

*Interpretación del coeficiente correlacional*

Coeficiente	Interpretación
0	Nula
0.01 a 0.19	Directa muy baja
0.20 a 0.39	Directa baja
0.40 a 0.69	Directa moderada
0.70 a 0.89	Directa alta
0.90 a 0.99	Directa muy alta
1.00	Directa grande y perfecta

## Relación entre habilidades directivas y la innovación educativa

**Objetivo General:** Determinar la relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.

**Tabla 10**

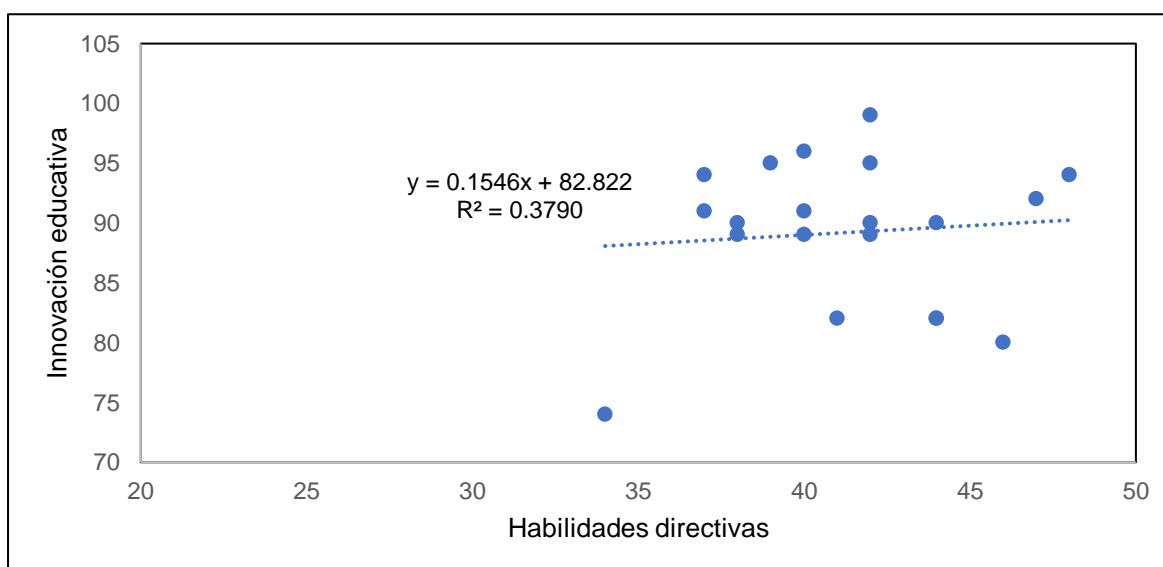
*Relación entre habilidades directivas y la innovación educativa.*

Variable 1	Variable 2	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Habilidades directivas	innovación educativa	0.651	0.029

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 5**

*Relación entre habilidades directivas y la innovación educativa.*



En la tabla 10, se observa los resultados del objetivo general, donde obtiene una correlación de Rho Spearman de  $Rho=0,651$  correlación moderada y su nivel de directa significancia ( $p=0.029$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades e innovación educativa.

Así mismo, en la figura 5 se encontró que las (variable X) habilidades directivas explican la variación de la innovación educativa en un 37.90% asignándose la siguiente ecuación:

$$\text{Habilidades directivas} = 82.822 + 0.1546 \text{ innovación educativa}$$

## Relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.

**Tabla 11**

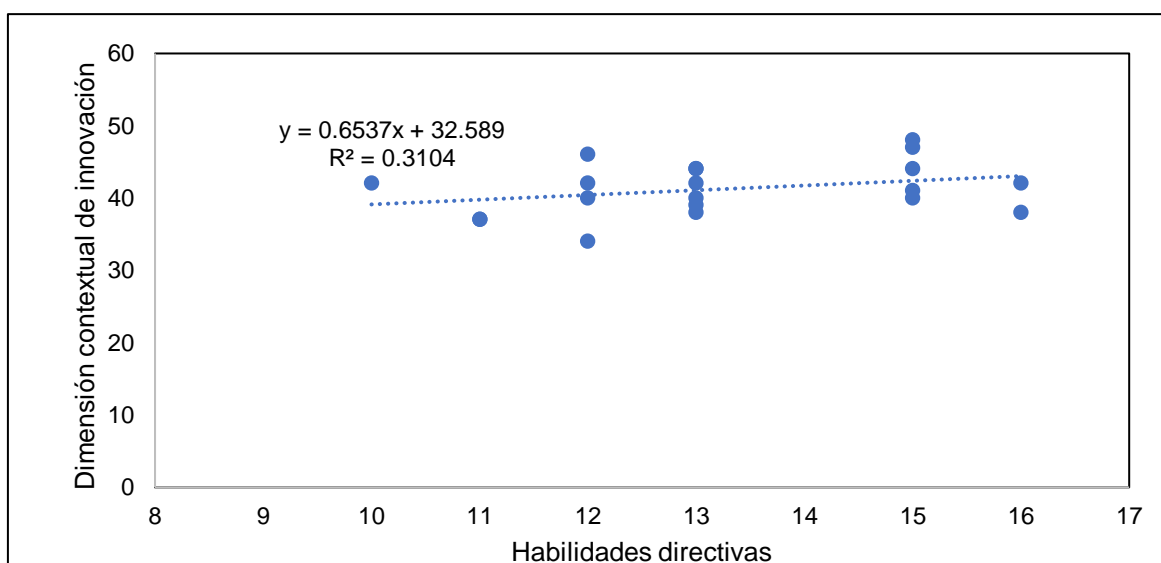
*Relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación*

Variable 1	Dimensión 1	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
habilidades directivas	Dimensión contextual	0.647	0.013

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 6**

*Relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación*



La tabla 11, muestra los resultados de la correlación de Spearman donde se evidencia una correlación moderada y significativa ( $Rho=0.647$ ) y su nivel de directa significancia ( $p=0.013$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades e dimensión contextual .

Asimismo se puede evidenciar en la figura 6 que la variable (x) explica la variación de habilidades directivas en un 31.04%, según el siguiente modelo:

Habilidades directivas =  $0.6537x + 32.589$  dimensión contextual de la innovación

## Relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.

**Tabla 12**

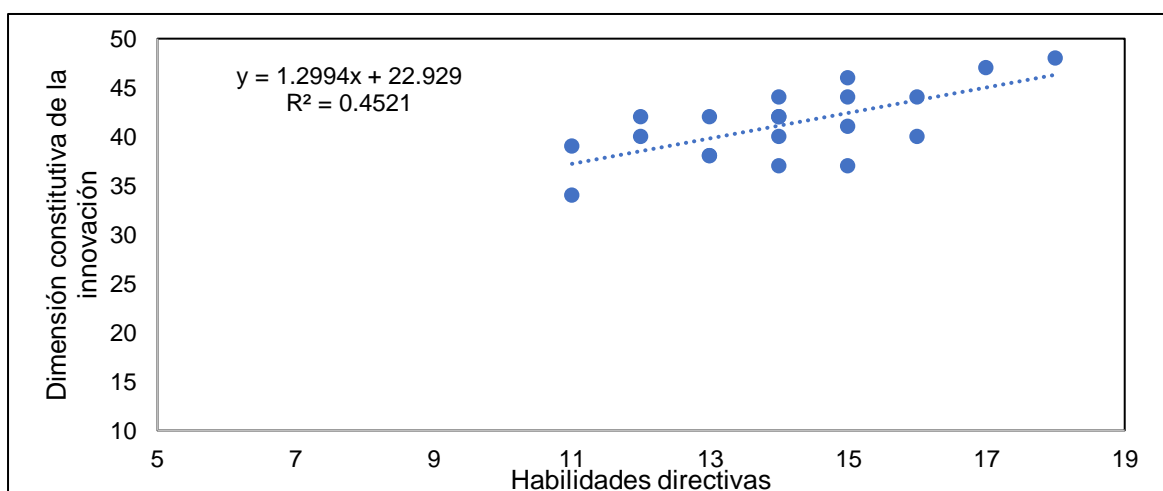
*Relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación educativa*

Variable 1	Dimensión 2	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
habilidades directivas	Dimensión constitutiva	0.597	0.022

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 7**

*Relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación*



En la tabla 12, se observa los resultados del objetivo específico, donde obtiene una correlación de Rho Spearman de  $Rho=0,597$  correlación moderada y su nivel de directa significancia ( $p=0.022$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades y la dimensión constitutiva de la innovación.

Así mismo, en la figura 7 se puede evidenciar que las habilidades directivas explican la variación de la dimensión constitutiva de la innovación en un 45.21% según el siguiente modelo:

$$\text{Habilidades directivas} = 1.2994x + 22.929 \text{ dimensión constitutiva}$$



## Relación de las habilidades directivas y la dimensión personal

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.

**Tabla 13**

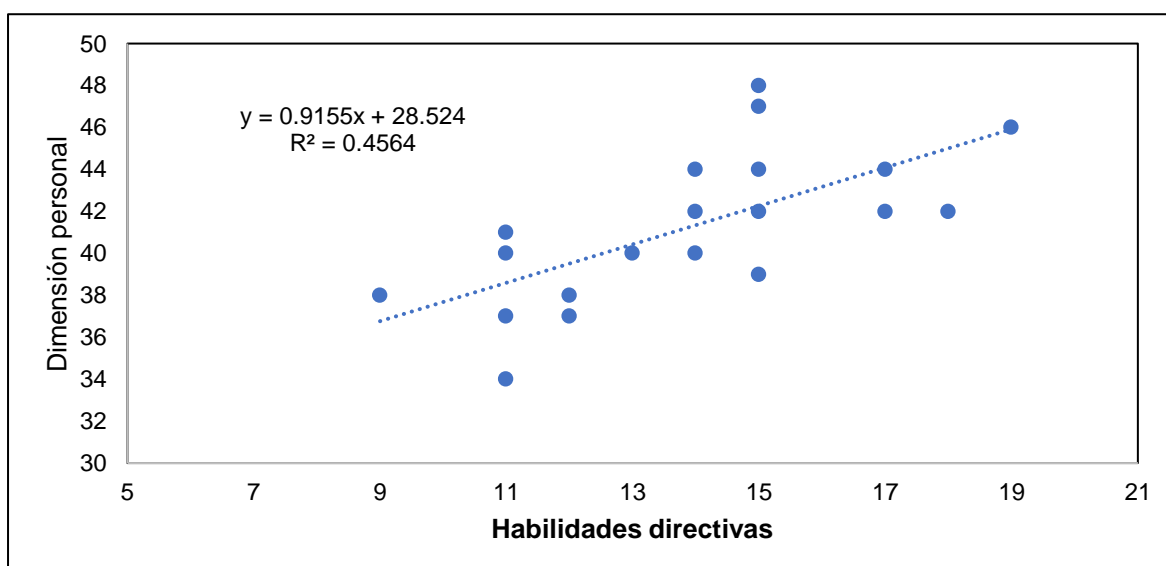
*Relación de las habilidades directivas y la dimensión personal*

Variable 1	Dimensión 3	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
habilidades directivas	Dimensión Personal	0.652	0.004

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Figura 8**

*Relación de las habilidades directivas y la dimensión personal*



En la tabla 13, se observa los resultados del objetivo específico, donde obtiene una correlación de Rho Spearman de  $Rho=0,652$  (correlación moderada) y su nivel de directa significancia ( $p=0.004$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades y la dimensión personal.

Así mismo, en la figura 8 se puede evidenciar que la (variable X) habilidades directivas explican la variación de la dimensión personal en un 45.64% según el siguiente modelo:

$$\text{Habilidades directivas} = 0.9155x + 28.524 \text{ dimensión personal}$$

## V. DISCUSIÓN

Las habilidades directivas se vinculan al liderazgo, de manera que aquellos profesionales que mejoren sus competencias, podrán ser líderes, innovadores y eficaces, implementando mecanismos y herramientas para lograr el éxito de la institución. Sin embargo, en el ámbito educativo son escasas las acciones que se realizan para alcanzar la innovación educativa, pues, en diferentes oportunidades la educación no va de la mano con la innovación, deteniendo y estancando el desarrollo profesional de los docentes, ya que, los mismos no cuentan con las herramientas necesarias para actualizarse y avanzar en la enseñanza que permita garantizar la calidad educativa.

Los resultados analizados generaron datos informativos, que son utilizados en la presente investigación, los cuales están enfocados hacia el desarrollo de la discusión, basado en ello se planteó el objetivo general: determinar la relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, llegando a la siguiente conclusión que existe una relación directa y moderada según el estadígrafo de Rho Spearman;  $Rho=0,651$ , similares resultados se obtuvo en el antecedente de Argondña et al. (2020) publicó su estudio cuyo objetivo fue interpretar la innovación y la investigación educativa como un reto escolar en el contexto de la pandemia por Covid-19 en Ecuador; Se requiere la propiciación de un enfoque que se base en la inversión para el integral crecimiento a través de métodos activos, empleando proyectos de resolución de problemas, de manera que en los espacios naturales puedan desenvolverse los estudiantes constituyendo un aula global.

Por su parte, Batao y Cenas (2020) indicaron que las habilidades y el conocimiento de los directivos son aspectos necesarios para el desarrollo de la gestión específica. Las habilidades son de gran relevancia por varias razones, pero el ser directivo en una institución educativa es un lugar para ser realmente eficaces, líderes y solucionadores de problemas de distintas índoles complejas y simples.

Los directivos deberán contar con la experiencia de cuatro habilidades básicas como lo son: la técnica, la humana, la cognitiva y la política. Los líderes y gerentes deben identificar este tipo de habilidades para una gestión adecuada brindada en el contexto propicio de las acciones (Batao y Cenas 2020).

Asimismo, Hernández et al. (2018) indican que son tres los enfoques en la que la los directivos deberán ser eficaces, eficientes y comunicativos. Por lo tanto, la habilidad directiva juega un rol relevante en las actividades que optimizan el desempeño, por medio de ellas el director identifica el esfuerzo que deberá llevarse a cabo para aplicar actividades que optimicen el desempeño de los docentes, por lo que, es necesario que el director desarrolle eficaz y eficientemente las relaciones entre los miembros educativos. De manera que el desempeño de los docentes sea mejorado cada vez más, pues, este impactará en el rendimiento de los estudiantes y en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el desarrollo del primer objetivo específico: Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, se llegó a la siguiente conclusión se evidencia una correlación moderada y significativa ( $Rho=0.647$ ) y su nivel de directa significancia ( $p=0.013$ ) es menor al parámetro limite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades e dimensión contextual similar resultado obtuvo Lucero (2021) en su estudio concluyendo que se determina que hay las evidencias necesarias para demostrar que la hipótesis nula merece ser rechazada, esto luego de conocer que existe una correlación significativa positiva alta ( $Rho = ,791$ ) y valor- $p= ,011$  (promedio); por lo tanto: Si existe niveles altos de habilidades directivas entonces el desempeño de innovación educativa será eficiente en las instituciones.

Los resultados permiten inferir que las habilidades directivas se vinculan al liderazgo, de manera que aquellos profesionales que mejoren sus competencias, podrán ser líderes, innovadores y eficaces, implementando mecanismos y herramientas para lograr el éxito de la institución. Sin embargo, en el ámbito educativo son escasas las acciones que se realizan para alcanzar la innovación educativa, pues, en diferentes oportunidades la educación no va de la mano con la innovación, deteniendo y estancando el desarrollo profesional de los docentes, ya que, los mismos no cuentan con las herramientas necesarias para actualizarse y avanzar en la enseñanza que permita garantizar la calidad educativa.

Cabe destaca que según Whetten y Cameron (2017), las habilidades directivas son destrezas y aptitudes decisivas que se demandan en la administración y dirección, ya que afrontan las insuficiencias de las instituciones en

el mundo solícito educativo. Las habilidades personales, se refiere a la gestión y autocontrol del conocimiento introspectivo de las emociones, donde se implementa la empatía para la comprensión de los otros y el manejo del estrés se convierte en un aspecto indispensable (Whetten y Cameron 2017).

El desarrollar las habilidades personales de los directivos es una acción personal de gestión, convirtiéndose en parte de mejorar la capacidad personal, por lo que el desarrollar este tipo de habilidades debe relacionarse con la identificación de las virtudes personales y que las mismas están a la par con los propósitos de la organización, requerido para la labor directriz dentro de la institución educativa. Por su parte, Pambudi & Gunawan (2020) indican que la dificultad puede originarse por la poca planificación y las estrategias que los directivos empleen y oriente adecuadamente en su labor dentro de la institución educativa, además de la poca inversión, innovación y la tecnología entre otros elementos.

En el desarrollo del segundo objetivo específico: Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, se llegó a la conclusión que se obtiene una correlación de Rho Spearman de  $Rho=0,597$  (correlación moderada) y su nivel de directa significancia ( $p=0.022$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades y la dimensión constitutiva de la innovación en el antecedente nacional Gómez (2019), los resultados demuestran una percepción positiva sobre la habilidades directivas según el 67% de los encuestados y una percepción negativa sobre la innovación educativa, según el 52% de los encuestados. Se llegó a la conclusión que no existe relación entre las variables.

En tal sentido, Solis (2018) indica que las habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas reflejarán su destreza de autoanálisis, adaptación, liderazgo elevado, nivel energético, alcance del conocimiento, valoración propia del entorno y una actitud positiva ante la dirección. El identificar la conducta del personal que pueden ser un aporte ejemplar a las habilidades que debe desarrollar y almacenar los patrones de conductas específicos que se asocian al éxito y a la manifestación de cualidades personales específicas

Cabe destacar que para Saavedra (2021) las habilidades Interpersonales, se

refiere aquellas destrezas y actitudes que forman parte de la interacción con los otros. El directivo debe tener la capacidad de proporcionar la motivación, el apoyo y la negociación de los problemas, propiciando la colaboración y buscando minimizar las discrepancias, obstáculos y conflictos. Las habilidades de carácter interpersonal son un gran aporte cuando se abordan elementos del recurso humano, por lo tanto, el director necesitará llevarse bien con los demás miembros de la comunidad educativa, contando con redes comunicacionales adecuadas que mejoren sus habilidades humanas, involucrando el desarrollo del proceso comunicativo

Por lo tanto, Whetten y Cameron (2017) manifiesta que la destreza de la promoción de trabajo colaborativo, participativo y cooperativo, donde los integrantes de la comunidad educativa deberán saber apoyar para alcanzar las metas educacionales, propiciando la autodeterminación, autoeficacia y confianza de los otros. El director democrático animará a los docentes a ser participe en las decisiones sobre los problemas que se relacionan con la institución educativa, también se involucran a estudiantes, docentes y representantes para elaborar y decidir todo lo concerniente a la comunidad escolar.

En resumen, deberán tener el conocimiento adecuado para propiciar el ambiente laboral dinámico, por lo tanto, la efectividad, la eficacia y la eficiencia de los directores, así como su desempeño deberán basarse en las habilidades de gestión.

En el desarrollo del tercer objetivo específico: Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, se concluye que existe una correlación  $Rho=0,652$  (correlación moderada) y su nivel de directa significancia ( $p=0.004$ ) es menor al parámetro límite ( $p<0.05$ ) lo cual indica que existe relación entre habilidades y la dimensión personal para Caycho (2019) obtuvo que los resultados obtenidos a través del coeficiente de Nagelkerke demostraron que la variación del emprendimiento ocurre por el 12.8% de habilidades directivas. Asimismo, la variación del optimismo se da según el 10.5% de habilidades directivas y la variabilidad de productividad dependerá del 21.5% de las habilidades directivas. Con respecto a la conducta persistente depende en un 10.2% de habilidad directiva

y la variabilidad de la creatividad se basará en el 19.1% de las habilidades directivas que posean los docentes de la Red 13.

En función de ello, el proceso de enseñanza-aprendizaje la innovación busca el desarrollo de destrezas docentes, escolares y valoración permanente y sistemática, optimizando las acciones educativas. En muchas oportunidades es necesario mejorar la eficiencia escolar, por lo que, son necesario aplicar procesos que incremente en la calidad y efectividad de lo que se implementa. Tales aprendizajes están centrados en la eficacia y la eficiencia de los distintos niveles de acción involucrando un proceso de transformación.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primero:**

Se determinó que existe relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, la relación que presento fue de carácter moderado  $Rho=0.651$ , y su significancia hallada  $p=0.029$ , menor al parámetro limite ( $p<0.05$ ) y es directa y positiva, y se aprecia que las habilidades directivas explican la variación de la innovación educativa en un 37.90% de los encuestados.

### **Segundo:**

Se determinó la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022; la relación que presento fue de carácter moderado  $Rho=0.647$ , y su significancia hallada  $p=0.013$ , menor al parámetro limite ( $p<0.05$ ) y es directa y positiva, y se aprecia que las habilidades directivas explican la variación de la dimensión contextual de la innovación en un 31.04%.

### **Tercero:**

Se determinó la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022 la relación que presento fue de carácter moderado  $Rho=0.597$ , y su significancia hallada  $p=0.022$ , menor al parámetro limite ( $p<0.05$ ) y es directa y positiva, y se aprecia que las habilidades directivas explican la variación de dimensión constitutiva de la innovación en un 45.21%.

### **Cuarto:**

Se determinó la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022, fue de carácter moderado  $Rho=0.652$ , y su significancia hallada  $p=0.004$ , menor al parámetro limite ( $p<0.05$ ) y es directa y positiva, y se aprecia que el) habilidades directivas explican la variación de dimensión persona en un 37.9% de los encuestados.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primero:**

Se recomienda a los funcionarios de la UGEL que deben trabajar en el desarrollo de las habilidades directivas en los directores y docentes de la región de Arequipa, para incrementar sus habilidades y métodos en función de una mayor efectividad que garanticen los beneficios de la educación de la región, las habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial, los cuales, deben estar a la vanguardia de la innovación, los métodos y conocimientos que se apliquen en la actualidad, con el apoyo y dirección de los responsables de las instituciones educativas.

### **Segundo:**

Al gerente Regional de Educación, incrementar e incentivar las innovaciones educativas constantes y continuas para incrementar el nivel académico de los estudiantes, ya que, la metodología tradicional de enseñanza desarrollada por el MINEDU es muy limitada y la innovación educativa ayudará en el progreso de asimilación de conocimientos de los estudiantes, facilitando el proceso educativo.

### **Tercero:**

Al director de las instituciones educativas del Distrito de Huracán, generar un incentivo en el desarrollo de las habilidades directivas entre sus colegas, así como incrementar la innovación educativa hacia los docentes, organizando capacitaciones constantes y continuas en beneficio del desarrollo de la institución educativa y la asimilación de conocimientos de los estudiantes.

### **Cuarto:**

Al director de la institución educativa debe de mejorar su desarrollo en las habilidades directivas y sobre todo generar un liderazgo democrático, en pro del buen desarrollo profesional y basado en eso tratar de innovar la educación dentro de su institución educativa.



## REFERENCIAS

- Aburto, H. (2011). *Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional*. [Tesis de doctorado, Instituto Politécnico Nacional]. <http://tesis.ipn.mx/handle/123456789/11674>
- Achahuanco, Z (2019). *Relación entre el liderazgo con la gestión directiva en el nivel secundario de la institución educativa parroquial San Martín de Porres de Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín]. <https://bit.ly/3WHd11T>
- Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014). *Las habilidades directivas y su relación con la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL 04, 2013*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3wAG0d5>
- Alaluna, M. E. (2017). *Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1578>
- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. [Tesis de grado, Universidad de Carabobo]. <https://bit.ly/3HyfxCb>
- Alegría, R. M., y Alarcón, G. (2021). Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México. *Vinculatégica, EFAN*, 7(2), 33-48. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-82>
- Alles, M. (2008) *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires: Ediciones Granica. <https://bit.ly/407eQbi>
- Argandoña-Mendoza, M. F., García-Mejía, R. O., Ayón-Parrales, E. B., & Zambrano-Zambrano, Y. A. (2020). Investigación e innovación educativa: Reto escolar por COVID-19 en el Ecuador. *Episteme koinonia*, 3(5), 162-182. <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.726>

- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3r2WkQT>
- Ascón, J. E., García, M., y Pedraza, C. I. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica Ecociencia*, 5(2), 1-26. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>
- Astulla, Y. (2019). *Las innovaciones pedagógicas y su relación con la formación del docente en educación inicial de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://bit.ly/3WH2unh>
- Batao, S. y Cenas, M. (2020). An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education*, 10(1), 149-163. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1247743.pdf>
- Becerra (2017). *habilidades directivas y el desempeño docente en la institución educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri*. San Pedro de Lloc-2017. [tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3Y1qAdt>
- Belbin, M. (1981). *Equipos directivos: el porqué de su éxito o fracaso*. (3ra. Edición). Editorial Belbin.es. <https://bit.ly/3Jn7WJ0>
- Borgstede, M., & Scholz, M. (2021). Quantitative and Qualitative Approaches to Generalization and Replication-A Representationalist View. *Frontiers in Psychology*, (12), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.605191>
- Boya, X. (2019). Research on Financial Management Innovation and Practice of Administrative Institutions under Big Data. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (375), 431-434. <https://dx.doi.org/10.2991/ssmi-19.2019.73>
- Caceres, M. P. (2019). *Habilidades directivas en dos instituciones educativas públicas de nivel primario de Comas, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36535>
- Cardenas, G. J. (2020). *Habilidades directivas, clima organizacional en el*

*compromiso laboral docente de Educación Básica Alternativa EBA UGEL 05* – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3HwWBEO>

Cardona, K. (2012). *Gestión de la comunicación interna organizacional en la optimización del clima laboral y resolución de conflictos*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Equinoccial]. <https://bit.ly/3Y5Xnyf>

Caycho, P. V. (2019). *Habilidades directivas en el emprendimiento de los docentes de la Red 13, UGEL 04, Carabayllo-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39581>

Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

De la Cruz, A. (2020). *Gestión Directiva e Innovación Pedagógica en Docentes de la RED 08, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40489>

Delgado, A. (2022). Métodos, instrumentos y recogida de datos. *Comunicar*, (22), 1. <https://doi.org/10.3916/escuela-de-autores-174>

Díaz, R. y Cortez, A. (2009). Modelo de gestión del conocimiento aplicado a la universidad pública en el Perú. *Revista de Ingeniería de Sistemas e Informática*, 6(1), 31-37. <https://bit.ly/3XIH2jb>

Díaz, S. Y. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Saldívar]. <https://bit.ly/2z7kG1r>

Farfán, H. (2019). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa Martín de la Riva y Herrera, Lamas 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3Hfc3nE>

FEAPS (2008). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna*. Cuadernos de buenas prácticas FEAPS. <https://bit.ly/3DkshdY>

FONDEP. (2021). *Introducción a la innovación educativa*. Fondo Nacional de

- Desarrollo de la Educación Peruana. <https://bit.ly/3eKsU7z>
- FONDEP. (2020). *De la inmovilización social a la innovación educativa*. FONDEP. <https://bit.ly/3jbbseQ>
- Gandica, E. M. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://bit.ly/3zljC3d>
- Gil, A. J., Antelm, A. M., y Cacheiro, M. L. (2018). Análisis de la capacidad de innovación escolar desde la perspectiva del profesorado de educación secundaria. La escuela como organización que aprende. *Educar*, 54(2), 449-468. <https://bit.ly/3BPSUhw>
- Gómez, M. (2019). *Percepción docente de las habilidades directivas y la innovación educativa en instituciones educativas públicas del distrito del Rímac, en función al género*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://bit.ly/3wAlkAW>
- Hernández, A., Ramos, M. Placencia, P. Indacochea, B. Quimis, A. Gómez Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación científica*. Ecuador: Área de Innovación y Desarrollo. <https://bit.ly/3HB8RnL>
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud: ALERTA*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HRMT2z3>
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*. México: Interamericana. <https://bit.ly/2wtUwV3>
- Lamothe P. y Reyes, B. (1989). *Modulo: Habilidades directivas para gestionar la calidad*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan. <https://bit.ly/3R8LT11>
- Landín, M. M. (2021). *Influencia de habilidades directivas en la innovación educativa de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2020*. [Tesis

- de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://bit.ly/3DiL4X6>
- León, E. P. (2021). Correlación de las habilidades directivas y manejo del enfoque sistémico de las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Ananea. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 10(2), 2254-2268. <https://bit.ly/3kKjoEi>
- Lucero, D. (2021). *Habilidades directivas y la relación con la innovación educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria del Distrito de Santa María, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://bit.ly/3WHyXtx>
- Madrugal, E. (2006). *Habilidades directivas*. (2da. edición). México: McGraw Hill.
- Madrugal, E. (2016). *Habilidades directivas*. México: McGraw Hill.
- Medina, V. (2016). *Habilidades directivas y el desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3RaHkga>
- Miranda, A. A. (2020). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel", Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52391>
- Montero, M. y Rodríguez, D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la institución educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://bit.ly/3HDC0i4>
- Muñoz, R. E. (2021). *Habilidades directivas y desempeño docente, en la Institución Educativa Herman Busse de la Guerra 2095, Los Olivos, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3WJEDn3>
- Nieves, Y., y León, M. (2001). La gestión del conocimiento: Una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. *Revista ACIMED* 9(2). 86-121. <https://bit.ly/3HCBWiM>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ta. Edición). Editorial Ediciones de la U. <https://bit.ly/3dH4j3d>

- Ortiz, C., Cervantes, N. C., y Botero, M. A. (2020). Desempeño del gerente educativo centrado en habilidades directivas. *Gestión Competitividad E Innovación*, 8(1), 99-113. <https://bit.ly/3DkQBMR>
- Pambudi, B. y Gunawan, I. (2020). The Effect of Learning Leadership and Academic Supervision on Teacher Teaching Skills in the Covid-19 Pandemic. *Avances in Social Science, Education and Humanities*, (501), 1-5. <https://bit.ly/3wBA5V8>
- Pascual, J. (2019). Innovación Educativa: Un proceso construido sobre relaciones de poder. *Revista Educación, Política y Sociedad*, 4(2), 9-30. <https://revistas.uam.es/reps/article/view/12205>
- Pazmiño, W. E., Parrales, M. G., Muñoz, L. I., y Merchan, V. A. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 682-705. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/633>
- Puchol, L. (2003). *El libro de las habilidades directivas*. Ediciones Diaz de Santos. <https://bit.ly/3SOwoV3>
- Quispe, J. (2013). *La Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Red N° 6 UGEL 01.-2012*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13360>
- Ramírez-Montoya, M. S., y Valenzuela, J. R. (2019). *Innovación educativa: tendencias globales de investigación e implicaciones prácticas*. Ediciones OCTAEDRO, S.L.
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Saldívar]. <https://bit.ly/2JYSguD>
- Ríos-Cabrera, P., y Ruiz-Bolívar, C. (2020). La innovación educativa en América Latina: lineamientos para la formulación de políticas públicas. *Revista Innovaciones Educativas*, 22 (32), 199-212. <https://bit.ly/3Reun4Z>
- Rojas, Ó. (2019). Rol del maestro en los procesos de innovación educativa. *Revista Scientific*, (4),54-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173004>
- Rueda, M. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información*:

- Relaciones disciplinares y profesionales*. Universidad Carlos III de Madrid.  
<http://hdl.handle.net/10016/19345>
- Saavedra, S. (2021). *El liderazgo directivo y el desarrollo de la Profesionalidad en las IIEE del nivel de educación Inicial Huaycán*. [Tesis de maestría Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <https://bit.ly/3DovZn1>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma.  
<https://bit.ly/3LeQB3f>
- Sánchez, M., y Escamilla, J. (2018). *Perspectivas de la Innovación Educativa*. México: Imagina Comunicación. <https://bit.ly/3WDaDJq>
- Silva, E. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100287>
- Solís, B. (2018). *Habilidades directivas en el desempeño laboral en instituciones educativas de la Red N° 24, Comas*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22592>
- Soriano, R. (2017). Gestión de Cambio; Una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *Revista de Ciencias de la Gestión*, 1(1), 38-86.  
<https://bit.ly/3Rc9B64>
- Soto-Ureta, D. (2021). Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019. *Revista Identidad*, 7(2), 48–53. <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1285>
- Tejada, J., y De la Torre, S. (2017). Innovación Educativa. *Revista Profesorado y Centros*, pp 99-114.
- UNICEF. (2015). *Perspectivas para lograr mejores oportunidades de aprendizaje para niños, niñas y jóvenes en América Latina y el Caribe*. Informe Final.  
<http://hdl.handle.net/20.500.11968/4180>

- Vaillant, D. (2020). *Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de directivos*. Editorial Corporacion Andina de Fomento. <https://bit.ly/3j8Txp1>
- Vera-Sagredo, A. J., Constenla-Núñez, J. A., y Jara-Coatt, P. A. (2022). Actitudes y capacidades frente a la innovación educativa: Desde la percepción de docentes y directivos de establecimientos educativos de la región del Biobío, Chile. *Entramado*, 18(2), e8478. <https://bit.ly/3CmuHst>
- Villasis-Keever, M. A., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2017). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. <https://bit.ly/3WR52zu>
- Zavala-Guirado, M. A., González-Castro, I., y Vázquez-García, M. A. (2020). Modelo de innovación educativa según las experiencias de docentes y estudiantes universitarios. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e049. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.590>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Habilidades directivas e innovación educativa en docentes del nivel inicial, Distrito de Uraca - 2022 <b>AUTOR:</b> Bach. Huacarpuma Ccahui, Lita Karin							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación de las habilidades directivas con la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación entre habilidades directivas y la innovación educativa en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: Existe relación de las habilidades directivas y la dimensión contextual de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p>HE2: Existe relación de las habilidades directivas y la dimensión constitutiva de la innovación en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p> <p>HE3: Existe relación de las habilidades directivas y la dimensión personal en docentes de inicial del distrito de Uraca-Arequipa 2022.</p>	Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Habilidades personales	- Autoconocimiento. - Autoevaluación. - Valores. - Estabilidad emocional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Likert Ordinal:  1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Por desarrollar: 30-69  En desarrollo: 70-109  Desarrollado: 110-150
			Habilidades interpersonales	- Motivación. - Esfuerzo legitimidad. - Relevancia. - Satisfacción, - Manejo de conflictos.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Habilidades grupales	- Confianza. - Autodeterminación - Delegación. - Trabajo en equipo. - Liderazgo.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Habilidades específicas de comunicación	- Propósito. - Planeación. - Participación. - Perspectivas.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
			Variable 2: Innovación educativa			Escala de medición	Niveles o rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Dimensión contextual de la innovación.	- Escenario de cambio. - Estabilidad institucional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Likert Ordinal: 1: Nunca 2: A veces	Ineficiente: 21-34

				- Crecimiento institucional.		3: Siempre	Moderado: 35-48  Eficiente: 49-63
			Dimensión constitutiva de la innovación	- Renovación. - Proceso de cambio. - Necesidades institucionales.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
			Dimensión personal	- Entornos saludables. - Efectividad en la innovación. - Soluciones y estrategias efectivas.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, correlacional causal.</p>	<p><b>Población:</b> 20 docentes.</p> <p><b>Muestreo:</b> No hubo muestreo.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 20 docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Habilidades directivas. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Mg. Moscoso Lima, Mirta Yurema <b>Año:</b> 2022 <b>Lugar:</b> Distrito de Uraca I.E. de nivel inicial.</p> <p><b>Variable 2:</b> Innovación educativa. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Mg. Paredes Mantilla, Flor Stefania. <b>Año:</b> 2021 <b>Lugar:</b> Distrito de Uraca I.E. de nivel inicial.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> A partir de la baremación de los puntajes de las variables y dimensiones se va realizar los análisis descriptivos en tablas cruzadas y en gráficos de barras los cuales también van a interpretarse para proporcionar mayor claridad.</p> <p><b>Diferencial:</b> En cuanto a los resultados de la prueba de normalidad, se seleccionó la prueba de hipótesis de Spearman debido a que los datos no poseen normalidad.</p>				

Anexo 2. Operacionalización de la variable habilidades directivas

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Habilidades Personales	- Autoconocimiento	1	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Por desarrollar: 30-69  En desarrollo: 70-109  Desarrollado: 110-150
	- Autoevaluación	2, 3		
	- Valores	4, 5		
	- Estabilidad emocional	6, 7		
Habilidades Interpersonales	- Motivación	8, 9		
	- Esfuerzo legitimidad	10		
	- Relevancia	11		
	- Satisfacción	12, 13		
Habilidades Grupales	- Manejo de conflictos	14, 15		
	- Confianza	16, 17		
	- Autodeterminación	18		
	- Delegación	19		
	- Trabajo en equipo	20, 21		
Habilidades Especificas de Comunicación	- Liderazgo	22, 23		
	- Propósito	24		
	- Planeación	25, 26		
	- Participación	27, 28		
	- Perspectivas	29, 30		

### Anexo 3. Operacionalización de la variable innovación educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Dimensión contextual de la innovación	- Escenario de cambio	1, 2	1: Nunca 2: A veces 3: Siempre	Ineficiente: 21-34  Moderado: 35-48  Eficiente: 49-63
	- Estabilidad institucional	3, 4, 5		
	- Crecimiento institucional	6, 7		
Dimensión constitutiva de la innovación	- Renovación	8, 9, 10		
	- Proceso de cambio	11, 12		
	- Necesidades institucionales	13, 14		
Dimensión personal	- Entornos saludables	15, 16, 17		
	- Efectividad en la innovación	18, 19		
	- Soluciones y estrategias efectivas	20, 21		

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### **CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES DIRECTIVAS**

**Indicaciones.** Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre las habilidades directivas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Habilidades personales</b>					
01. El directivo mantiene a serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles					
02. El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.					
03. El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua					
04. El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.					
05. El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa					
06. El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.					
07. El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables					
<b>Dimensión 2: Habilidades interpersonales</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
08. El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.					
09. El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.					
10. El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente					
11. El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.					
12. El directivo expresa «¡al ataque! ante los logros» y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.					
13. El directivo demuestra actitudes positivas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.					
14. El directivo medio son Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.					
15. El directivo plantea ideas no relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica					

<b>Dimensión 3: Habilidades grupales</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
16. El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.					
17. El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.					
18. El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente					
19. El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
20. El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.					
21. El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes					
22. El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.					
23. El directivo genera retención y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y «metas MU. rea					
<b>Dimensión 4: Habilidades específicas de comunicación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
24. El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y cada actividad.					
25. El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.					
26. El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional					
27. El directivo impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.					
28. El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.					
29. El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa					
30. El directivo mantiene una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.					

**Muchas gracias.**

**Fuente: Moscoso (2022)**

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE INNOVACIÓN EDUCATIVA

**Indicaciones.** Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la innovación educativa. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

<b>Valoración</b>		
<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
N	AV	S

<b>DIMENSIÓN/PREGUNTAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>		
<b>Dimensión 1: Dimensión contextual de la innovación</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
01. El líder educativo fortalece la dimensión contextual de la innovación con aportes y colaboración hacia todas las áreas internas de la comunidad educativa.			
02. En la institución se propicia escenarios de cambios oportunos con la finalidad de fortalecer los conocimientos de la comunidad educativa.			
03. Entre los escenarios de cambios institucionales se integra el manejo de la tecnología para propiciar una enseñanza de calidad.			
04. La estabilidad institucional es parte esencial para el proceso educativo del plantel.			
05. El líder educativo se preocupa por mantener una buena estabilidad institucional con la certeza de que esta se dará por un largo un periodo de tiempo establecido con anterioridad			
06. Denota Ud. que existe constantemente un crecimiento institucional óptimo.			
07. El crecimiento institucional le permite crecer a usted también como profesional en la docencia.			
<b>Dimensión 2: Dimensión constitutiva de la innovación</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
08. La institución procura renovar la imagen institucional con la finalidad de brindar una educación de calidad			
09. La renovación de los procesos educativos que surgen en el plantel le permiten alcanzar eficiencia en sus labores encomendadas			
10. La renovación educativa permite transformar a la institución y conllevan a una reflexión sobre los temas que más preocupan a la comunidad educativa.			
11. El equipo directivo propicia procesos de cambios en su labor como líderes.			
12. Los procesos de cambios que surgen en la institución son pensados en beneficio de la comunidad educativa			
13. La innovación educativa del plantel se basa en cubrir las necesidades institucionales en beneficio de la misma.			
14. Las necesidades institucionales son compartidas entre todos los miembros de la institución.			
<b>Dimensión 3: Dimensión personal</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>

15. La dimensión personal es parte fundamental de la innovación educativa.			
16. El entorno saludable es parte de la institución en donde Ud. labora como docente.			
17. El entorno saludable conlleva a que las labores se realicen de una manera eficiente lo que beneficia a toda la comunidad educativa.			
18. La innovación ha permitido alcanzar soluciones efectivas para el bienestar de la comunidad			
19. Las estrategias utilizadas en el proceso de innovación han sido las mejores desde su punto de vista			
20. Ha notado efectividad en la innovación en cuanto a los procesos pedagógicos.			
21. La efectividad de la innovación está a cargo de todo el personal docente que forma parte de la institución.			

**Muchas gracias.**

***Fuente Paredes (2021)***



#### Anexo 4. Validez de los instrumentos de recolección de datos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 contextual de la innovación</b>							
1	El líder educativo fortalece la dimensión contextual de la innovación con aportes y colaboración hacia todas las áreas internas de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	En la institución se propicia escenarios de cambios oportunos con la finalidad de fortalecer los conocimientos de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Entre los escenarios de cambios institucionales se integra el manejo de la tecnología para propiciar una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
4	La estabilidad institucional es parte esencial para el proceso educativo del plantel.	✓		✓		✓		
5	El líder educativo se preocupa por mantener una buena estabilidad institucional con la certeza de que esta se dará por un largo un periodo de tiempo establecido con anterioridad	✓		✓		✓		
6	Denota Ud. que existe constantemente un crecimiento institucional óptimo.	✓		✓		✓		
7	El crecimiento institucional le permite crecer a usted también como profesional en la docencia.	✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 constitutiva de la innovación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La institución procura renovar la imagen institucional con la finalidad de brindar una educación de calidad	✓		✓		✓		
9	La renovación de los procesos educativos que surgen en el plantel le permiten alcanzar eficiencia en sus labores encomendadas	✓		✓		✓		
10	La renovación educativa permite transformar a la institución y conllevan a una reflexión sobre los temas que más preocupan a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo propicia procesos de cambios en su labor como líderes.	✓		✓		✓		
12	Los procesos de cambios que surgen en la institución son pensados en beneficio de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
13	La innovación educativa del plantel se basa en cubrir las necesidades institucionales en beneficio de la misma.	✓		✓		✓		
14	Las necesidades institucionales son compartidas entre todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	La dimensión personal es parte fundamental de la innovación educativa.	✓		✓		✓		
16	El entorno saludable es parte de la institución en donde Ud. labora como docente.	✓		✓		✓		

17	El entorno saludable conlleva a que las labores se realicen de una manera eficiente lo que beneficia a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
18	La innovación ha permitido alcanzar soluciones efectivas para el bienestar de la comunidad	✓		✓		✓	
19	Las estrategias utilizadas en el proceso de innovación han sido las mejores desde su punto de vista	✓		✓		✓	
20	Ha notado efectividad en la innovación en cuanto a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓	
21	La efectividad de la innovación está a cargo de todo el personal docente que forma parte de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan Claudia Paleonino Delgado ..... DNI: 29260752 .....

Especialidad del validador: Docente Universitario .....

29 de Junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

  
 Juan Claudia Paleonino Delgado  
 Doctor en Educación

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Habilidades Personales</b>							
1	El directivo mantiene a serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles	✓		✓		✓		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	✓		✓		✓		
3	El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua	✓		✓		✓		
4	El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
6	El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.	✓		✓		✓		
7	El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Habilidades Interpersonales</b>							
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
9	El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	✓		✓		✓		
10	El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente	✓		✓		✓		
11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El directivo expresa «¡al atacad! an1e los legre» y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.	✓				✓		
13	El directivo demuestra actitudes post/vas ante la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	✓				✓		
14	El directivo media son Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	✓				✓		
15	El directivo plantea ideas novedosas, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la práctica pedagógica	✓				✓		
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Grupales</b>							
16	El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.	✓				✓		
17	El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	✓				✓		
18	El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente	✓				✓		
19	El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad	✓				✓		

	educativa.						
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
21	El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes	✓		✓		✓	
22	El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
23	El directivo genera retención y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y «netas mu. rea»	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Específicas de Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y actividad.	✓				✓	
24	El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.	✓		✓		✓	
25	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional	✓		✓		✓	
26	El directivo impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.	✓		✓		✓	
27	El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
28	El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
29	El directivo maneja una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan Claudio Palomino Delgado    DNI: 29960752

Especialidad del validador: Decano Universitario

29 de Junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

  
Juan C. Palomino Delgado  
 Doctor en Educación

-----  
**Firma del Experto Informante.**



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 contextual de la innovación</b>							
1	El líder educativo fortalece la dimensión contextual de la innovación con aportes y colaboración hacia todas las áreas internas de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	En la institución se propicia escenarios de cambios oportunos con la finalidad de fortalecer los conocimientos de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Entre los escenarios de cambios institucionales se integra el manejo de la tecnología para propiciar una enseñanza de calidad.	✓		✓		✓		
4	La estabilidad institucional es parte esencial para el proceso educativo del plantel.	✓		✓		✓		
5	El líder educativo se preocupa por mantener una buena estabilidad institucional con la certeza de que esta se dará por un largo un periodo de tiempo establecido con anterioridad	✓		✓		✓		
6	Denota Ud. que existe constantemente un crecimiento institucional óptimo.	✓		✓		✓		
7	El crecimiento institucional le permite crecer a usted también como profesional en la docencia.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 constitutiva de la innovación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La institución procura renovar la imagen institucional con la finalidad de brindar una educación de calidad	✓		✓		✓		
9	La renovación de los procesos educativos que surgen en el plantel le permiten alcanzar eficiencia en sus labores encomendadas	✓		✓		✓		
10	La renovación educativa permite transformar a la institución y conllevan a una reflexión sobre los temas que más preocupan a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
11	El equipo directivo propicia procesos de cambios en su labor como líderes.	✓		✓		✓		
12	Los procesos de cambios que surgen en la institución son pensados en beneficio de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
13	La innovación educativa del plantel se basa en cubrir las necesidades institucionales en beneficio de la misma.	✓		✓		✓		
14	Las necesidades institucionales son compartidas entre todos los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	La dimensión personal es parte fundamental de la innovación educativa.	✓		✓		✓		
16	El entorno saludable es parte de la institución en donde Ud. labora como docente.	✓		✓		✓		

17	El entorno saludable conlleva a que las labores se realicen de una manera eficiente lo que beneficia a toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
18	La innovación ha permitido alcanzar soluciones efectivas para el bienestar de la comunidad	✓		✓		✓	
19	Las estrategias utilizadas en el proceso de innovación han sido las mejores desde su punto de vista	✓		✓		✓	
20	Ha notado efectividad en la innovación en cuanto a los procesos pedagógicos.	✓		✓		✓	
21	La efectividad de la innovación está a cargo de todo el personal docente que forma parte de la institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfredo Benavente Valdúis ..... DNI: 29478342 .....

Especialidad del validador: Docente Universitario .....

30 de Junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

  
.....  
Alfredo Benavente Valdúis  
Doctor en Ciencias Educativas

Firma del Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerenci as
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Habilidades Personales</b>							
1	El directivo mantiene a serenidad y autorregula <i>sus emociones</i> ante situaciones difíciles	✓		✓		✓		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	✓		✓		✓		
3	El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua	✓		✓		✓		
4	El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
6	El directivo transmite seguridad y empatía en las decisiones.	✓		✓		✓		
7	El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Habilidades Interpersonales</b>							
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la córner dad educativa.	✓		✓		✓		
9	El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	✓		✓		✓		
10	El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente	✓		✓		✓		
11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	El directivo expresa «al atacad! an1e los legre» y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
13	El directivo demuestra actitudes post/vas ame la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
14	El directivo media son Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	✓		✓		✓		
15	El directivo plantea ideas no ved ocas, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la practica pedagógica	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Grupales</b>							
16	El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	✓		✓		✓		
18	El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente	✓		✓		✓		
19	El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad	✓		✓		✓		

	educativa.						
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓	
21	El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes	✓		✓		✓	
22	El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
23	El directivo genera retención y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y «metas mu. rea	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Específicas de Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas o actividad.	✓		✓		✓	
24	El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.	✓		✓		✓	
25	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional	✓		✓		✓	
26	El directivo impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.	✓		✓		✓	
27	El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
28	El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
29	El directivo manifiesta una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Felix Alfredo Benavente Valdivia    DNI: 29478342

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

30 de Junio del 2022

  
Felix Alfredo Benavente Valdivia  
Doctor en Gestión Educativa

Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 contextual de la innovación</b>							
1	El líder educativo fortalece la dimensión contextual de la innovación con aportes y colaboración hacia todas las áreas internas de la comunidad educativa.	/		/		/		
2	En la institución se propicia escenarios de cambios oportunos con la finalidad de fortalecer los conocimientos de la comunidad educativa.	/		/		/		
3	Entre los escenarios de cambios institucionales se integra el manejo de la tecnología para propiciar una enseñanza de calidad.	/		/		/		
4	La estabilidad institucional es parte esencial para el proceso educativo del plantel.	/		/		/		
5	El líder educativo se preocupa por mantener una buena estabilidad institucional con la certeza de que esta se dará por un largo un periodo de tiempo establecido con anterioridad	/		/		/		
6	Denota Ud. que existe constantemente un crecimiento institucional óptimo.	/		/		/		
7	El crecimiento institucional le permite crecer a usted también como profesional en la docencia.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 constitutiva de la innovación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	La institución procura renovar la imagen institucional con la finalidad de brindar una educación de calidad	/		/		/		
9	La renovación de los procesos educativos que surgen en el plantel le permiten alcanzar eficiencia en sus labores encomendadas	/		/		/		
10	La renovación educativa permite transformar a la institución y conllevan a una reflexión sobre los temas que más preocupan a la comunidad educativa.	/		/		/		
11	El equipo directivo propicia procesos de cambios en su labor como líderes.	/		/		/		
12	Los procesos de cambios que surgen en la institución son pensados en beneficio de la comunidad educativa	/		/		/		
13	La innovación educativa del plantel se basa en cubrir las necesidades institucionales en beneficio de la misma.	/		/		/		
14	Las necesidades institucionales son compartidas entre todos los miembros de la institución.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	La dimensión personal es parte fundamental de la innovación educativa.	/		/		/		
16	El entorno saludable es parte de la institución en donde Ud. labora como docente.	/		/		/		

17	El entorno saludable conlleva a que las labores se realicen de una manera eficiente lo que beneficia a toda la comunidad educativa.	/	/	/		
18	La innovación ha permitido alcanzar soluciones efectivas para el bienestar de la comunidad	/	/	/		
19	Las estrategias utilizadas en el proceso de innovación han sido las mejores desde su punto de vista	/	/	/		
20	Ha notado efectividad en la innovación en cuanto a los procesos pedagógicos.	/	/	/		
21	La efectividad de la innovación está a cargo de todo el personal docente que forma parte de la institución.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Beltran Molina Rosa Patricia ..... DNI: 04411473 .....

Especialidad del validador: Docente Universitario .....

29 de JUNIO del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

  
 .....  
 Rosa Patricia Beltrán Molina  
 Magister en Educación

Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Habilidades Personales</b>							
1	El directivo mantiene a serenidad y autorregula sus emociones ante situaciones difíciles	/		/		/		
2	El directivo reconoce sus errores, dificultades y limitaciones en determinadas situaciones.	/		/		/		
3	El directivo muestra una actitud orientada a la mejora continua	/		/		/		
4	El directivo promueve la práctica de valores y relaciones positivas entre los miembros de la comunidad educativa.	/		/		/		
5	El directivo fomenta el trato amable y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa	/		/		/		
6	El directivo trasmite seguridad y empatía en las decisiones.	/		/		/		
7	El directivo plantea alternativas de solución fundamentadas y evaluando las más viables	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 Habilidades Interpersonales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El directivo reconoce, valora y motiva la mejora continua de los docentes de la comunidad educativa.	/		/		/		
9	El directivo evidencia dedicación y compromiso en la realización de las actividades con los docentes.	/		/		/		
10	El directivo fomenta una sana armoniosa convivencia a nivel de la plana docente	/		/		/		
11	El directivo identifica y aprovecha el potencial de los docentes para la realización de actividades en bien de la Institución Educativa.	/		/		/		
12	El directivo expresa «¡al atacad! an1e los legre» y resultados obtenidos por sus estudiantes y docentes de la comunidad educativa.	/		/		/		
13	El directivo demuestra actitudes post/vas ame la solución de conflictos dentro de la comunidad educativa.	/		/		/		
14	El directivo media son Justicia e imparcialidad ante conflictos procurando soluciones justas.	/		/		/		
15	El directivo plantea ideas no ved ocas, relevantes y pertinentes para mejorar o transformar la practica pedagógica	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Grupales</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El directivo posee una actitud confiable ante la comunidad educativa.	/		/		/		
17	El directivo expresa seguridad en las decisiones que asume dentro de la organización.	/		/		/		
18	El directivo encarga funciones y responsabilidades de forma pertinente	/		/		/		
19	El directivo fomenta el trabajo colaborativo entre los diferentes miembros de la comunidad	/		/		/		

	educativa.					
20	El directivo confía en la capacidad y solvencia profesional de los docentes dentro de la Institución Educativa.	/	/	/		
21	El directivo ejerce la guía y liderazgo, influenciando positivamente en los docentes	/	/	/		
22	El directivo promueve diferentes formas de coordinación entre las comisiones del trabajo dentro de la comunidad educativa.	/	/	/		
23	El directivo genera retención y compromiso en los docentes para alcanzar objetivos y «netas mu. rea»	/	/	/		
	<b>DIMENSIÓN Habilidades Específicas de Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
23	El directivo comparte propósitos claros en la realización de tareas y actividad.	/		/		
24	El directivo demuestra capacidad en la planificación, organización y evaluación de actividades institucionales.	/		/		
25	El directivo genera consensos para el planteamiento de soluciones y la toma de decisiones a nivel del colectivo institucional	/		/		
26	El directivo impulsa la participación activa, de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar metas institucionales.	/		/		
27	El directivo expresa una actitud positiva hacia el logro de Objetivos propuestos.	/		/		
28	El directivo influye de forma positiva en la apreciación y perspectiva de la comunidad educativa	/		/		
29	El directivo manifiesta una comunicación fluida con los miembros de la comunidad educativa, principalmente con las comisiones de trabajo.	/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Beltrán Molina Rosa Patricia ..... DNI: 04411473 .....

Especialidad del validador: Docente Universitario .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

29 de Junio del 2022

  
 Rosa Patricia Beltrán Molina  
 Magister en Educación

Firma del Experto Informante.



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO DELGADO, JUAN CLAUDIO DNI 29260752	<b>MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA</b>  Fecha de diploma: 10/09/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
PALOMINO DELGADO, JUAN CLAUDIO DNI 29260752	<b>BACHILLER EN EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 09/09/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>MAESTRO EN CIENCIAS: ECONOMIA GESTION FINANCIERA EMPRESARIAL.</b> Fecha de diploma: 28/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMIA GESTION FINANCIERA EMPRESARIAL.</b> Fecha de diploma: 28/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMIA Y GESTION</b> Fecha de diploma: 01/02/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>ECONOMISTA</b>  Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 04/01/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <b>PERU</b>
BENAVENTE VALDIVIA, FELIX ALFREDO DNI 29478342	<b>LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES Y PROMOCION SOCIOCULTURAL.</b> Fecha de diploma: 11/04/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA. ESPECIALIDAD: CIENCIAS CIENCIAS</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>DOCTORA EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 08/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 22/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA CIENCIAS</b> Fecha de diploma: 17/01/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 29/12/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
BELTRAN MOLINA, ROSA PATRICIA DNI 04411473	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD MANEJO DE RECURSOS MATEMÁTICOS</b> Fecha de diploma: 23/09/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/06/2007 Fecha egreso: 29/05/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIBA <i>PERU</i>





## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

No.	D1: Dimensión contextual de la innovación							D2: Dimensión constitutiva de la innovación							D3: Dimensión personal							V2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	53
2	1	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	42
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	46
4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	51
5	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	57
6	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
7	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54
8	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	56
9	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	49
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	56
11	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	53
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	57
13	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	1	3	50
14	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	52
15	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	53
16	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	54
17	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	57
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	61
20	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	43
VAR	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.4	0.5	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.5	29.25
																						6.10

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 2: Innovación educativa

$$\alpha = 21/20 * (1 - 6.10/29.25)$$

$$\alpha = 1.050 * 0.791$$

$$\alpha = 0,831$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades directivas e innovación educativa en docentes del nivel inicial, Distrito de Uraca -2022", cuyo autor es HUACARPUMA CCAHUI LITA KARIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

LIMA, 10 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO <b>DNI:</b> 22973751 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 08-2022 06:38:37

Código documento Trilce: TRI - 0407112