



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres
instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023

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

AUTOR:

Miranda Aroni, Wilson (orcid.org/0009-0001-2373-1696)

ASESORES:

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

Dr. Morán Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por su constante apoyo en la consecución de mis metas. A mi hermano por ser un inquebrantable apoyo en mi desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

A Dios por la vida y por la maravillosa familia que me ha brindado.

Al Dr. Carlos Francisco Albornoz Jimenez por la paciencia y disposición para brindarme apoyo y orientación en cada etapa del trabajo de investigación.

A los directores de las tres instituciones educativas por brindarme las facilidades para poder realizar el trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Resultados del test de normalidad para datos del estudio	17
Tabla 2	Nivel de gestión directiva e innovación pedagógica	19
Tabla 3	Nivel de gestión directiva y la organización	20
Tabla 4	Nivel de gestión directiva y la estrategia de innovación	21
Tabla 5	Nivel de gestión directiva y la perspectiva de cambio	22
Tabla 6	Correlación entre gestión directiva e innovación pedagógica	23
Tabla 7	Correlación entre gestión directiva y la organización	24
Tabla 8	Correlación entre gestión directiva y la estrategia de innovación	25
Tabla 9	Correlación entre gestión directiva y la perspectiva de cambio	26

Resumen

La presente tesis de maestría tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y la innovación pedagógica. El trabajo de investigación en mención es de tipo aplicada, no experimental, de diseño correlacional y cuenta con un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo integrada por 30 docentes. Como técnica de recolección de datos se tuvo la encuesta, utilizándose dos instrumentos. Para medir la variable de gestión directiva se planteó 18 ítems. Para la variable de innovación pedagógica, el cuestionario contuvo 18 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos, y para determinar su confiabilidad se utilizó la prueba de alfa de Cronbach. Como resultado se obtuvo un $P=0.003$ y un $Rho=0,525$ el cual indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables gestión directiva en innovación pedagógica. Así mismo se utilizó la variable gestión directiva con las dimensiones de marketing educativo: Organización, estrategia de innovación y la perspectiva de cambio. Se determinó también correlación positiva moderada entre la variable gestión directiva y la dimensión estrategia de innovación, del mismo modo, entre la variable gestión directiva y la dimensión perspectiva de cambio se encontró correlación positiva moderada.

Palabras clave: Gestión directiva, innovación pedagógica, encuesta, variable, correlación.

Abstract

The main objective of this master's thesis was to determine the relationship between managerial leadership and pedagogical innovation. The research work in question is of an applied nature, non-experimental, with a correlational design, and it employs a quantitative approach. The study population consisted of 30 teachers. The data collection technique used was a survey, employing two instruments. To measure the variable of managerial leadership, 18 items were proposed. For the variable of pedagogical innovation, the questionnaire contained 18 items. Both instruments were validated by three experts, and the Cronbach's alpha test was used to determine their reliability. The results obtained a p-value of 0.003 and a Rho value of 0.525, indicating a moderate positive correlation between the variables of managerial leadership and pedagogical innovation. Additionally, the variable of managerial leadership was used in conjunction with the dimensions of educational marketing: organization, innovation strategy, and change perspective. It was also determined that there is a moderate positive correlation between the variable of managerial leadership and the innovation strategy dimension. Likewise, a moderate positive correlation was found between the variable of managerial leadership and the change perspective dimension.

Keywords: *Managerial leadership, pedagogical innovation, survey, variable, correlation*

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, en muchos de los estudios realizados se destaca la importancia de la colaboración entre líderes escolares, docentes y otros miembros del personal con el fin de fomentar la innovación pedagógica. La gestión directiva es una forma de dirigir que incentiva la cooperación y la labor en conjunto entre los miembros del equipo, demostrando, de esta forma, ser efectivas en la promoción de la innovación pedagógica. Tal es el caso de un informe realizado por la UNESCO (2022), donde precisaron que en educación, resulta fundamental la mejora de la enseñanza para lograr la satisfacción de los estudiantes, ya que el aprendizaje efectivo y significativo no solo depende del contenido del curso, sino también de la forma en que se imparte. Cuando los estudiantes se sienten valorados y motivados, pueden lograr un mayor éxito académico y experimentar una mayor satisfacción personal.

Asimismo, en el informe publicado por Educared (2019), donde se analiza los avances y desafíos de la innovación educativa en el Perú, incluyendo la gestión pedagógica, la tecnología educativa y la formación docente, también se aborda la implementación de políticas y programas innovadores, como abordar temas de inclusión y equidad de género. Además, se han realizado evaluaciones en la carrera pública magisterial, buscando así implementar tácticas que permitan elevar el nivel educativo en el país.

A nivel nacional tenemos los resultados del Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA, por sus siglas en inglés) publicados por MINEDU (2018), donde eligieron aleatoriamente estudiantes que tenían 15 años de edad y que asistían a algún grado de educación secundaria o a una modalidad equivalente. Como resultado se obtuvieron datos que posicionan al país en el lugar 64 de 70 países, en términos de educación. En consecuencia a ello, se publicó en el diario El Peruano (2019), la propuesta del MINEDU para realizar diferentes programas educativos que buscan el fortalecimiento de competencias y capacidades en docentes y estudiantes.

También el compromiso de gestión escolar, publicado por MINEDU (2021), establece que el propósito es guiar a toda la comunidad educativa en el desarrollo continuo de mejorar la educación con el progreso anual de las competencias de los escolares pertenecientes a instituciones educativas. Así

mismo la Evaluación Censal de Estudiantes que fue aplicada años previos, es un recurso importante para docentes, que dirigidos por el directivo de cada institución educativa, comparan resultados y determinan las fortalezas, debilidades y factores de mayor influencia de los éxitos obtenidos.

En el entorno local, en la región Apurímac la educación enfrenta un importante desafío en relación a la gestión directiva e innovación pedagógica. Por un lado, se pudo apreciar muchas escuelas rurales presentan una gestión directiva débil o ineficiente, debido a la insuficiente formación y recursos limitados por parte de los directivos y la poca intervención de la comunidad en la gestión escolar. Esto puede afectar negativamente al desempeño mostrado por los docentes junto a la calidad en la enseñanza, esto, a su vez, resulta en niveles de aprendizaje bajos por parte de los estudiantes (Casa, 2022).

Por otro lado, la innovación pedagógica es fundamental en la mejorar la calidad educativa y adecuarse a las particularidades y demandas de los estudiantes rurales, quienes muchas veces enfrentan barreras culturales, lingüísticas y de acceso a recursos tecnológicos. Sin embargo, la implementación de innovaciones pedagógicas requiere una gestión directiva eficaz que pueda promover y apoyar el cambio en las prácticas educativas y el progreso continuo en el desempeño de los docentes.

En este sentido, es necesario fortalecer la gestión directiva en las escuelas rurales, brindando capacitación y recursos a los directivos y fomentando la colaboración de la comunidad en la gestión escolar. Asimismo, es fundamental promover la innovación pedagógica y el uso de tecnologías educativas en el ámbito rural, pero siempre acompañado de una gestión directiva adecuada que pueda garantizar la sostenibilidad y efectividad de las innovaciones en el largo plazo (Labarca et al. 2012).

En consecuencia, el presente trabajo de investigación buscará identificar la relación que tiene la gestión directiva y la innovación pedagógica, por tal motivo, se plantea el problema general. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?, también tenemos los problemas específicos ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las estrategias de innovación en los

docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?, ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?

Con respecto a la justificación teórica radica en la importancia de ahondar en la investigación del estudio de estos dos elementos clave para mejorar la excelencia educativa en la actualidad. A pesar de la importancia reconocida de ambos temas en la literatura educativa, aún existen aspectos que requieren una mayor exploración y análisis. Por un lado, en relación a la gestión directiva, es necesario investigar los factores que influyen en su eficacia y efectividad en diferentes contextos, así como las estrategias y herramientas que pueden ser implementadas para mejorar su desempeño y lograr una gestión directiva efectiva y eficiente. Por otro lado, en relación a la innovación pedagógica, es importante profundizar en la evaluación de los elementos que propician o impiden su aplicación, de igual manera, se busca identificar las prácticas más efectivas y las experiencias innovadoras que han demostrado éxito en diversos entornos educativos.

En cuanto a la justificación social se debe mejorar la calidad educativa para Impulsar el avance económico y social de la comunidad. En muchas zonas rurales, la educación enfrenta múltiples desafíos, como la falta de recursos, la escasez de personal docente y la baja motivación de los estudiantes, lo que dificulta la implementación de prácticas innovadoras y efectivas. Un estudio sobre gestión directiva e innovación pedagógica puede ayudar a reconocer y evaluar las ventajas y desventajas del sistema escolar en la zona rural, y a desarrollar estrategias y herramientas específicas para mejorar la gestión directiva y fomentar la innovación pedagógica. Además, puede ayudar a motivar a los docentes y estudiantes para buscar soluciones creativas y efectivas para los desafíos educativos que enfrentan en su entorno.

Respecto a la justificación práctica a través de un estudio sobre gestión directiva e innovación pedagógica, se puede identificar las mejores prácticas y estrategias que se han implementado con éxito en contextos similares, adaptarlas a las demandas y recursos de la población, y diseñar planes de acción concretos para mejorar la calidad educativa.

Además, este trabajo de investigación puede contribuir a empoderar a los directivos, docentes, estudiantes y agentes educativos, al involucrarlos

activamente en el proceso y permitirles participar en el curso de las decisiones para buscar la mejora y la excelencia educativa en áreas rurales. Por otro lado, a nivel metodológico la presente propuesta se llevará a cabo mediante un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas de recolección de datos como las encuestas, este método permitirá obtener información detallada sobre gestión directiva e innovación pedagógica el cual será procesado y se obtendrá nuevos conocimientos en el campo educativo.

En base a lo dicho anteriormente, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre gestión directiva y la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023, mientras que los objetivos específicos serán: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023. Determinar la relación existente entre la gestión directiva y las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023. Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023.

Además, se plantea como hipótesis general lo siguiente: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 y las hipótesis específicas son: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023. La gestión directiva se relaciona de manera significativa con las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023. La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Como primer antecedente internacional tenemos a el trabajo realizado por Ochoa (2021) cuya finalidad fue determinar la incidencia del trabajo colaborativo sobre la gestión pedagógica, teniendo un enfoque de tipo cuantitativo de diseño no experimental, la población y muestra utilizada en esta investigación fue de 40 docentes, así mismo se utilizó la encuesta como instrumento de aplicación, teniendo como resultado en la variable gestión pedagógica que el 72% indicó que es ineficiente, así mismo la significancia obtuvo un valor de 0.000 y la asociación de 0.748, con lo cual se llegó a la afirmación de que se evidencia una relación positiva y de alta intensidad, del mismo modo con el R², se concluyó que la cooperación en niveles avanzados permite relacionarse al 67.2 % con la gestión pedagógica.

También en el artículo de Pintag y Siong-Tay (2020) cuyo objetivo es hacer un análisis de la gestión directiva con la efectividad laboral de los docentes, el trabajo tiene un enfoque de investigación cuantitativa, con diseño no experimental, la población está conformada por 27 docentes y un directivo, el instrumento utilizado fue la encuesta, dando como resultado que el 3% indicó que la gestión directiva de la institución es inadecuada, mientras que un 17% mencionó que dicha gestión tiene un nivel poco adecuado.

De igual modo Gudiño, Acuña y Terán (2021), en su artículo de investigación tuvieron la finalidad de buscar la relación de la variable gestión pedagógica con la mejora de los aprendizajes, teniendo un enfoque cuantitativo, el diseño en esta investigación fue no experimental contando con una población de 98 docentes. Así mismo, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, teniendo como resultado que el 18.4% de los docentes indicaron que la gestión pedagógica ejercida por el director se encuentra en un nivel inadecuado.

Asimismo, Pérez (2021) en la tesis elaborada buscó la correlación existente entre la variable gestión directiva conjuntamente con el desempeño didáctico. El enfoque de investigación utilizado en el trabajo fue cuantitativo, El diseño utilizado fue el no experimental, la población para esta investigación fue de 723 docentes y una muestra de 251 docentes, el instrumento aplicado fue una encuesta, como resultado se obtuvo que, según la encuesta realizada, el 75% de los participantes en la encuesta mencionaron que la gestión directiva es inadecuada.

En referencia al ámbito nacional, De la Cruz (2020), cuyo objetivo de su investigación fue encontrar la correlación de la variable gestión directiva conjuntamente con la innovación pedagógica, teniendo un enfoque de investigación cuantitativa, el diseño utilizado fue el no experimental, la población que se consideró para el trabajo estuvo conformado por 100 docentes, el cuestionario fue utilizado como instrumento de aplicación, se llegó a la conclusión de que existe la correlación de las dos variables gestión directiva e innovación pedagógica, el cual es garantizado por Rho de Spearman de $r=0.951$, lo que indica la existencia de una alta correlación con una probabilidad de $p=0.000$, el cual indica que la relación encontrada es significativa. También cabe mencionar que la variable gestión directiva, el 7% de los participantes en la encuesta, consideraron que la gestión directiva es baja.

También encontramos a Osorio (2018) en su investigación realizada, la cual tuvo como propósito determinar la correlación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la variable gestión directiva, en este trabajo se utilizó un enfoque de tipo cuantitativo, el diseño utilizado fue el no experimental, la población participante estaba conformada por 110 docentes, la muestra utilizada fue toda la población en los cuales se utilizó como instrumento el cuestionario para medir las variables. El principal resultado obtenido con respecto a la variable gestión directiva en dicha institución muestran que un 0% de los participantes encuestados indicaron que la misma tiene un nivel inadecuado y el 23.6% indicó encontrarse en el nivel adecuado.

A su vez Guillen (2020) en su investigación en donde el objetivo fue establecer la existencia de la relación entre las variables gestión educativa y el clima laboral, el enfoque utilizado en este trabajo fue el cuantitativo, teniendo un enfoque no experimental, donde se trabajó con una población muestral de 35 personas, se utilizó el cuestionario como instrumento. Como resultado en la primera variable gestión directiva se obtuvo que el un 27% consideró que fue "Regular", mientras que un 10% calificó como deficiente.

Así mismo se tiene la investigación realizada por Chamilco y Moreno (2021) donde el objetivo fue buscar la correlación que existe entre las variables gestión directiva conjuntamente con la variable desempeño docente, este trabajo contó con un enfoque de investigación de tipo cuantitativo teniendo un diseño de investigación no experimental, la población participante estaba conformada por

28 personas los cuales también fueron considerados en su totalidad como muestra, el instrumento aplicado en este trabajo fue el cuestionario y como resultados sobre la variable gestión directiva se obtuvo que el 80.76% muy bueno, mientras que el 19.23% indicó como muy bueno y el 7.7% regular.

Así mismo se tiene la investigación realizada por Portocarrero (2022) donde el objetivo es determinar la correlación existente de las variables gestión directiva conjuntamente con el nivel de desempeño docente, el enfoque utilizado en esta investigación fue cuantitativo, teniendo como diseño de investigación no experimental, en este trabajo la población y muestra considerada fueron de 61 docentes, el instrumento aplicado para medir las variables fue el cuestionario, el resultado obtenido muestra que el 19.67% de los participantes indicaron que el nivel de la gestión directiva se encuentra muy baja.

Por otra parte, Condori (2022) en el trabajo efectuado, donde el objetivo planteado fue establecer el predominio de la gestión pedagógica sobre la innovación educativa, el trabajo de investigación fue del tipo cuantitativo teniendo como diseño de investigación no experimental, la población participante estaba conformado por 51 docentes de los cuales se utilizó en su totalidad como muestra, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario del cual se obtuvo como resultado principal en la variable innovación educativa que, el 0.2% confirmó que está por desarrollar, el 23.5% en desarrollo, mientras que el 74.5% desarrollado.

Por último, Ordoñez (2022) en su trabajo desarrollado cuyo objetivo fue identificar cual es la correlación de la variable reflexión crítica e innovación pedagógica, el tipo de investigación realizado fue cuantitativo teniendo como diseño no experimental, así mismo la población involucrada estaba conformado por 116 docentes, de los cuales todos fueron considerados como muestra, el instrumento utilizado fue el cuestionario, teniendo como resultado de la variable innovación pedagógica que el 37.6% tiene un nivel adecuado, mientras que el 62.4% un nivel poco adecuado.

Con respecto a la gestión directiva la primera teoría fue planteada por Drucker (1954), menciona que la gestión se sustenta en la importancia de una planificación, organización y el control en el éxito de una empresa, también argumenta que la gestión debe ser vista como una disciplina separada y distinta de las funciones empresariales individuales, y que la gestión efectiva implica la

utilización de técnicas y herramientas específicas, y esto hace referencia que la gestión educativa no es ajena a la organización que debe tener en una institución. Además, aborda la importancia de la comunicación fluida y la colaboración activa entre los integrantes del equipo y cómo la gestión efectiva puede ser utilizada para mejorar la eficiencia y la productividad.

Sobre las bases teóricas relacionadas a la gestión directiva, se menciona a Bass (1985) sobre la teoría de liderazgo transformacional en donde sostiene que, un líder transformacional tiene la habilidad de inspirar y motivar a los integrantes de una organización con la finalidad de superar sus intereses personales y trabajar juntos en pos de los objetivos comunes de la organización, con la finalidad de fomentar el cambio positivo y ayuda a los miembros de la organización a alcanzar su máximo potencial mediante la estimulación de la creatividad, la innovación y la proactividad. Además, el líder transformacional es capaz de generar un ambiente de trabajo en el que los miembros de la organización se sientan valorados y apoyados, y donde se incentiva la colaboración y el trabajo en equipo, también debemos tener en cuenta que estos líderes son cruciales para el éxito de las organizaciones en la actualidad, ya que tienen la facultad de motivar y guiar a los integrantes de la organización hacia un futuro brillante y prometedor.

Uno de los trabajos más influyentes de Jean Piaget (1972) donde su teoría del desarrollo cognitivo se fundamenta en explicar cómo los niños van obteniendo conocimientos y habilidades cognitivas a medida que van creciendo, también sostiene que el conocimiento no se adquiere simplemente a través de la imitación y la memorización, sino que se genera de manera activa mediante la exploración y la colaboración con el mundo que nos rodea, es allí donde el docente entra con la capacidad de innovación que pueda tener, así mismo durante su proceso de crecimiento, los niños experimentan distintas etapas de desarrollo cognitivo, en las que se manifiestan patrones específicos de pensamiento y razonamiento.

También encontramos a Ausubel (1983) donde menciona que es el aprendizaje significativo se produce cuando los estudiantes establecen conexiones entre nuevos conocimientos y sus experiencias y saberes previos. Es decir, cuando los estudiantes establecen conexiones entre lo que ya saben y lo que están aprendiendo, el nuevo conocimiento se vuelve más significativo y

duradero, el cual se fundamenta en el constructivismo, y sostiene que el aprendizaje ocurre cuando los estudiantes relacionan los nuevos conocimientos con sus conocimientos previos, y cuando se utilizan estrategias de enseñanza que ayudan a los estudiantes a comprender y organizar la nueva información de forma más significativa.

De igual importancia Hersey y Blanchard (1977) según la teoría del liderazgo situacional, se plantea que el liderazgo debe ajustarse a las necesidades y habilidades de los seguidores, y que los líderes deben adaptar el estilo de liderazgo según la situación en el cual se encuentren, así mismo los líderes deben ser capaces de identificar el nivel de madurez de los seguidores y adaptar su comportamiento de liderazgo en consecuencia.

Así mismo la teoría de la contingencia estructural Burns y Stalker (1961), sostiene que el éxito de un estilo de liderazgo depende de las particularidades o atributos específicos de la situación y de la estructura organizativa en la que se aplica, también menciona que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo a las demandas de la situación en la que se encuentran y a las características de la estructura organizativa en la que trabajan.

En cuanto a la gestión directiva como primera variable, es bien sabido que las escuelas están experimentando actualmente un proceso de cambio en su gestión, en el que en el pasado solo se enfocaba en alcanzar objetivos financieros y administrativos. Sin embargo, ahora se reconoce que una gestión directiva eficiente y efectiva no solo cumple con estos objetivos, sino que también aborda la dimensión pedagógica, administrativa y comunitaria, lo que implica un compromiso con todos los actores involucrados en la escuela (MINEDU, 2014)

Por otra parte, Casassus (2003) nos dice que el proceso de gestión educativa involucra la aplicación de principios de gestión en el ámbito educativo. Por lo tanto, se pueden identificar cuatro áreas cruciales en la gestión: gestión de recursos, gestión participativa, gestión de calidad y gestión de integración. La gestión de recursos se enfoca en la optimización de recursos para lograr objetivos, mientras que la gestión participativa involucra la generación de ideas y el compromiso de toda la organización para mantener la relevancia de la empresa. La calidad de gestión resulta esencial con el fin de lograr el éxito en el entorno empresarial, también busca garantizar la satisfacción de los integrantes

de la organización y fortalecer el bien común. Por lo tanto, es esencial contar con una gestión efectiva que pueda liderar y guiar a la organización hacia el éxito.

Según Chiavenato (2007) la gestión se puede definir como la habilidad de llevar a cabo tareas de manera efectiva, trabajando en conjunto con las personas involucradas en el proceso. Esta habilidad se refiere a la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar el trabajo de manera efectiva, asegurando que los objetivos se alcancen de la mejor manera posible. En resumen, la gestión se trata de hacer las cosas bien en colaboración con la gente, logrando un equilibrio entre el cumplimiento de metas y el bienestar de los colaboradores.

Del mismo modo Miranda y Beltrán (2016) indica que la gestión directiva es un conjunto de aptitudes, enfoques y procedimientos utilizados por líderes y gerentes para orientar y coordinar las operaciones de una organización, con el fin de lograr sus metas y objetivos.

También tenemos a Espinel (2002) La gestión directiva se presenta como una poderosa herramienta de acción para dirigir de manera efectiva el trabajo en equipo y el proyecto educativo de la escuela, poniendo énfasis en la práctica didáctica en el aula y la continua formación profesional de los docentes. Es decir, la gestión pedagógica se utiliza para coordinar y dirigir las actividades educativas de la escuela, involucrando a todos los miembros del equipo de enseñanza en la implementación de un proyecto de trabajo en común. Asimismo, la gestión pedagógica promueve la mejora continua en la calidad de la educación a través de la formación y actualización constante de los docentes, para así optimizar su desempeño en el aula y lograr una mejor enseñanza para los estudiantes.

Del mismo modo Robbins, Coulter, y De Cenzo (2017) indican que la gestión directiva implica llevar a cabo el proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, materiales y financieros de la organización de forma efectiva y eficiente, con la finalidad de lograr los objetivos establecidos.

Así mismo Kotter (1990) indica que la gestión directiva es el arte de tomar decisiones y liderar a los integrantes de una organización, con el fin de lograr un desempeño óptimo y una ventaja competitiva sostenible.

También, Goleman (2000) define la gestión directiva como la capacidad de inspirar, motivar y guiar al personal el cual se orienta hacia alcanzar los

objetivos organizacionales a través de la construcción de una visión compartida, la delegación de responsabilidades y la retroalimentación constante.

La gestión directiva implica un constante proceso de aprendizaje, desarrollo y adaptación al cambio, que implica el desarrollo de habilidades de comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo transformacional (Yukl, 2010).

La gestión directiva implica la habilidad de coordinar y alinear recursos y actividades dentro de una organización, esta tarea es crucial para lograr los objetivos establecidos, se requiere de un liderazgo efectivo para motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos (Barney y Hesterly, 2015).

En la dimensión pedagogía, Díaz-Barriga y Hernández, (2002) se refiere a la pedagogía es el estudio científico de la educación, su objeto de estudio es la práctica educativa y su finalidad es conocerla, interpretarla, explicarla y transformarla. En cuanto a la dimensión administrativa encontramos a Taylor (1911) mencionando que hace referencia al proceso de estructurar, coordinar, liderar y supervisar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de forma óptima y exitosa. La gestión se implementa en diversas esferas, como empresas y entidades sin ánimo de lucro, instituciones gubernamentales, entre otras. Así mismo, Heneman (1985) en su publicación refiere sobre la organización como un estudio de la conducta humana en las organizaciones, incluyendo factores como la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y el trabajo en equipo. La psicología organizacional se enfoca en comprender y optimizar el desempeño de las organizaciones y promover el bienestar de sus empleados.

Para la segunda variable Cobo (2011) denota que la innovación pedagógica viene a ser un proceso de carácter continuo, el cual implica la acción conjunta de tecnologías nuevas, el desarrollo de nuevas metodologías y la búsqueda continua de formas innovadoras de motivar y comprometer a los estudiantes en el desarrollo de aprendizaje. Además, el autor hace mención de que la innovación pedagógica tiende a considerar las necesidades y particularidades individuales de los estudiantes, así como los desafíos y oportunidades que plantea el mundo actual y futuro.

Del mismo modo, Cañal (2005) menciona que la innovación educativa se puede definir como un conjunto de ideales, métodos y estrategias que tienen la

finalidad de mejorar la práctica pedagógica actual, considerando el contexto, la comunidad y el entorno. Dentro de la aplicación de este contexto se aplican diversas estrategias para el mejoramiento del proceso educativo de la entidad, teniendo la finalidad de afrontar las dificultades pedagógicas que se pueden observar en diversas evaluaciones normalizadas de la entidad o que son parte del sistema educativo.

Según la UNESCO (2016) menciona que la innovación educativa se conceptualiza operativamente como una iniciativa intencional y planificada enfocada en resolver problemas específicos. Su objetivo es el de proporcionar procesos de aprendizaje de mayor calidad para los estudiantes, mejorando el enfoque tradicional que tiene su base únicamente en la transmisión de conocimientos académicos. En su lugar, este enfoque innovador enfoca sus esfuerzos en la consecución de una concepción más interactiva del aprendizaje que involucre la participación de todos los involucrados. Además, esta iniciativa tiene en cuenta una serie de variables importantes para su implementación exitosa.

También encontramos a Fainholc (2005) menciona que la innovación pedagógica se conceptualiza como el proceso a través del cual se desarrollan nuevas ideas, conceptos, productos y servicios a fin de mejorar el proceso educativo a través de la creatividad y la investigación con lo cual se busca soluciones innovadoras que se adapten a las demandas en constante evolución de los estudiantes y la sociedad.

Igualmente, García-Valcárcel y Tejedor (2017) hizo mención que la innovación pedagógica viene a ser la conversión creativa de las actividades y prácticas de enseñanza, aprendizaje, evaluación y gestión educativa, a través de la suma de enfoques modernos, métodos de vanguardia y recursos.

Del mismo modo Fullan, (2013) indica que la innovación pedagógica está relacionada con las actividades de anticipación, identificación y adaptación que tienen los docente e instituciones educativas con respecto a las tendencias dentro del contexto social, económico y tecnológico, se posibilita la adaptación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje con el propósito de abordar las demandas y expectativas tanto de los estudiantes como de la sociedad en su conjunto.

Coll y Monereo (2010) indicó que la innovación pedagógica se refiere principalmente a la exploración y adopción de estrategias de enseñanza y aprendizaje nuevas que sean sustento para potenciar la calidad de la educación y mejorar la participación y el compromiso de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Así mismo Bates (2019) manifiesta que la innovación pedagógica se define como un proceso de cambio que involucra la modificación de los roles y los nexos entre los docentes y los estudiantes, así como la adopción de nuevas prácticas y herramientas tecnológicas con el propósito de potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Rivas (2017) señala que la innovación pedagógica implica modificar las rutinas educativas hacia enfoques dinámicos, lúdicos o flexibles, donde los estudiantes asumen el rol protagónico mientras los docentes actúan como mediadores o facilitadores en el proceso de aprendizaje. Al buscar innovar en el ámbito pedagógico, se toma en cuenta el interés y las particularidades de cada estudiante, lo que les posibilita desarrollar y fortalecer sus habilidades a través de estas nuevas prácticas.

Respecto a las dimensiones de la variable innovación pedagógica, Darling-Hammond, L. (2017) habla sobre la organización el cual se refiere a cómo se estructuran y gestionan las instituciones educativas, como escuelas y universidades. Esto incluye aspectos como la estructura administrativa, el liderazgo escolar, la distribución de recursos, la planificación curricular y el diseño de programas de estudio. En cuanto a la dimensión estrategia de innovación Smith (2022) indica que es esencial para el crecimiento y la supervivencia de las organizaciones en un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, por último en la dimensión perspectivas de cambio, Rivas (2017) menciona que para lograr la innovación, es fundamental que los cambios estén alineados con la realidad de los estudiantes, es decir, que aborden sus necesidades e intereses. Por lo tanto, se sugiere la implementación de plataformas interactivas que promuevan un desarrollo de competencias más fluido.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

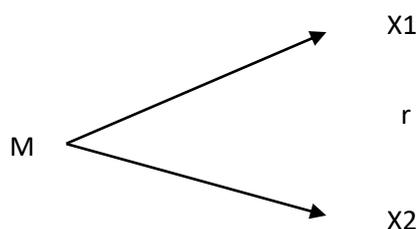
La investigación que se realizó es del tipo aplicada el cual se realizó con la finalidad de tomar medidas concretas y producir resultados tangibles en una esfera específica de la realidad partiendo de la aplicación de conocimientos previos. En otras palabras, se buscó transformar, modificar o cambiar esa realidad en lugar de simplemente estudiarla por curiosidad o interés académico. (Carrasco 2017).

El nivel de investigación fue correlacional pues buscó establecer una conexión o vínculo entre dos o más variables sin manipularlas. Se midió el grado de asociación entre ellas para determinar si existe una correlación positiva, negativa o nula entre las variables (Rosnow y Rosenthal, 2008).

Así mismo tuvo un enfoque cuantitativo, la cual se enfocó en la recolección y análisis de datos numéricos, donde se empleó un conjunto de técnicas estadísticas con el propósito de examinar los datos obtenidos y obtener resultados precisos y objetivos (Echevarría, 2016).

El diseño que se utilizó en la investigación es no experimental, porque no existe la manipulación de variables, este diseño se caracteriza por la observación y medición de variables tal como ocurren naturalmente, sin manipulación por parte del investigador, incluye estudios de casos, encuestas, estudios correlacionales y descriptivos, entre otros (Arias, 2012).

El esquema del diseño presentado es el siguiente:



M = Muestra

X₁ = Gestión directiva

X₂ = Innovación pedagógica

R = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Se utilizará las variables gestión directiva e innovación pedagógica los cuales son independiente y dependiente, respectivamente. Como primera variable se tiene la gestión directiva, esta se refiere a las acciones y decisiones que los directivos toman para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la organización (Koontz y Wehrich, 2018). Para la definición operacional de la variable gestión pedagógica se aplicará una encuesta con preguntas de las cuatro dimensiones gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión organizativa y gestión comunitaria (De la Cruz, 2020).

Mientras tanto, la innovación pedagógica como segunda variable, implica la introducción de nuevas estrategias y metodologías en el proceso de enseñanza y aprendizaje con el fin de mejorar la calidad educativa y adaptarse a los cambios y demandas del entorno (Area, 2015). Para la definición operacional de la variable innovación educativa se aplicará una encuesta con preguntas de las tres dimensiones organizacional, enfoques de innovación y visiones de cambio (De la Cruz, 2020).

La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 1, en el cual se denotan a detalle la estructuración de cada variable de estudio en sus dimensiones, indicadores y los ítems que les corresponde.

3.3 Población, muestra, muestreo

El tamaño de la población para el trabajo de investigación fue conformado por 30 docentes de tres instituciones educativas de la modalidad educación básica regular, los cuales se encuentran en un espacio geográfico rural donde cada institución se encuentra una de la otra a distancias considerables y cada una de ellas tiene una mínima cantidad de docentes por estar ubicados en la sierra del país, al tratarse de un número reducido de personas, se va a realizar un censo por lo cual no se calcula el tamaño de muestra ni se realiza muestreo (Mejía, 2005).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue una encuesta y el instrumento un cuestionario, el cual se encuentra validado en el trabajo realizado por De la Cruz (2020).

El cuestionario que se utilizó para medir la variable gestión directiva contiene cuatro dimensiones y 18 reactivos, los cuales se aplicarán una sola vez, en el cuestionario se utilizará la escala politómica: Siempre, a veces y nunca.

Para medir la variable innovación pedagógica se utilizó el cuestionario, el cual contiene tres dimensiones y 18 reactivos, el cual se aplicará una sola vez, en el cuestionario se utilizará la escala politómica: Siempre, a veces y nunca, estos instrumentos mencionados se encuentran en el anexo 2.

Para esta investigación los instrumentos fueron validados por:

- Dra. Arando Torres, Gloria
- Dra. Huamán Jacobo, Gladys
- Mg. Falcón Pantigoso, Norma

La confiabilidad del instrumento se determinó por el coeficiente de alfa de Cronbach, y se encontró la confiabilidad en cuanto a la variable gestión directiva fue de 0.838, mientras que en la variable innovación pedagógica es de 0,792.

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se realizó la solicitud de autorización al director de cada una de las tres instituciones educativas ubicadas en Abancay, los cuales fueron considerados para aplicar el cuestionario.

Luego se realizó la visita nuevamente a las instituciones educativas para solicitar personalmente la participación del director junto con los coordinadores y los docentes. La finalidad de la reunión fue explicar el propósito de la investigación, los beneficios para los participantes y las instituciones educativas. En dicha reunión se informó a los participantes sobre la investigación a realizar. Además, se pudo aclarar las dudas de manera nítida y exacta. Se enfatizó la implicación de todos los docentes, resaltando que su aporte sería fundamental para otorgar mayor importancia a la investigación actual.

Además, se proporcionó la información pertinente de la investigación al cuerpo docente, y se acordó una fecha para llevar a cabo la recolección de datos de forma presencial. Esta estrategia fue implementada para evitar posibles errores en el llenado de los formularios y omitir preguntas importantes, lo que contribuyó a garantizar la imparcialidad y reducir las posibles fallas en la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para iniciar, se procedió a organizar los datos recolectados mediante el desarrollo de un sistema de registro de datos utilizando el software de Microsoft Excel SPSS. La información fue clasificada por variables, dimensiones y número de preguntas para su correcta ordenación. Además, se realizó un análisis minucioso de los datos a fin de evitar errores que pudieran afectar su análisis posterior.

Cabe resaltar que se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en donde se obtuvo que todos los datos tienen distribución normal, por tal motivo se utilizó la prueba de correlación de Pearson para el análisis de datos.

Tabla 1

Resultados del test de normalidad para datos del estudio

Variable	Shapiro-Wilk			Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión directiva	0.929	30	0.047	NO
Innovación pedagógica	0.879	30	0.003	NO
Organización	0.834	30	0.000	NO
Estrategia de innovación	0.895	30	0.006	NO
Perspectiva de cambio	0.908	30	0.013	NO

3.7 Aspectos éticos

Se solicitó el consentimiento informado a los participantes del estudio para que puedan estar informados sobre la investigación y el propósito y posterior a ello puedan dar su consentimiento para participar voluntariamente, así mismo se garantizó la salvaguarda de la privacidad y confidencialidad de los involucrados.

Confidencialidad y privacidad: Resulta fundamental asegurar la privacidad y confidencialidad tanto de los participantes como de su información personal.

Debe asegurarse que los datos sean manejados de manera segura y confidencial, y que no sean revelados a terceros sin el consentimiento del participante.

Además, se tomaron en cuenta los principios éticos estipulados en el código de ética de la Universidad César Vallejo, dentro de ellos está el principio de beneficencia, teniendo en cuenta que la investigación se llevará a cabo pensando en beneficio de las tres instituciones educativas, así mismo el principio de maleficencia, ya que todo lo que se realizó no será direccionada a afectar física y psicológicamente a los participantes. (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Relación entre el nivel de la gestión directiva e innovación pedagógica

Tabla 2

Nivel de gestión directiva e innovación pedagógica.

Nivel de Gestión directiva	Nivel de innovación pedagógica			
	Regular		Alta	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Regular	2	25,0%	6	75,0%
Alta	2	9,1%	20	90,9%

Los datos que relacionan las variables de estudio, gestión directiva e innovación pedagógica, fueron procesados y resumidos en sus estadísticos descriptivos de porcentaje en la Tabla 2.

A partir de esta tabla podemos visualizar el 25% de los docentes participantes del estudio perciben ambas variables del estudio como regulares.

Así mismo, al percibir la gestión directiva en un nivel alto, el 90% de los docentes percibe que la innovación pedagógica se encuentra también en un nivel alto.

De manera integral, en los resultados presentados en cuanto a la relación de las dos variables, se respaldan los niveles altos obtenidos en términos de recursos y apoyo, la comunicación y participación de los docentes, así como la formación y desarrollo profesional.

También se muestra que en la gestión directiva en un nivel regular se encuentra con un 25% (2) en un nivel regular de la innovación pedagógica, así mismo dicha variable en un nivel regular 75% (6) en un nivel alto con la innovación pedagógica, también en un nivel alta la variable gestión directiva en un 9,1% (2) con el nivel regular de la variable gestión directiva.

Relación entre el nivel de la gestión directiva y la organización

Tabla 3

Nivel de gestión directiva y la organización.

Nivel de Gestión directiva	Nivel de organización			
	Regular		Alta	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Regular	2	25,0%	6	75,0%
Alta	1	4,54%	21	95,45%

Los datos que relacionan las variables de estudio, gestión directiva y la organización, fueron procesados y resumidos en sus estadísticos descriptivos de porcentaje en la Tabla 3.

A partir de esta tabla podemos visualizar el 25% de los docentes participantes del estudio perciben ambas variables del estudio como regulares.

Así mismo, al percibir la gestión directiva en un nivel alto, el 95,45% de los docentes percibe que la organización se encuentra también en un nivel alto.

De manera integral, en los resultados presentados en cuanto a la relación de las dos variables, se respaldan los niveles altos obtenidos en términos de Capacidad de organizar y gestionar actividades en bien de la comunidad educativa con la participación de los docentes, así como la actualización y desarrollo profesional.

También podemos visualizar en la tabla 3 que la gestión directiva en un nivel regular el 75% percibe que la organización es alta, por otro lado, la gestión directiva en un nivel alto 4,54% percibe que la organización es regular.

Relación entre el nivel de la gestión directiva y la estrategia de innovación

Tabla 4

Nivel de gestión directiva y la estrategia de innovación.

Nivel de Gestión directiva	Nivel de estrategia de innovación			
	Regular		Alta	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Regular	5	62,5%	3	37,5%
Alta	3	13,63%	19	86,37%

Los datos que relacionan las variables de estudio, gestión directiva y la estrategia de innovación, fueron procesados y resumidos en sus estadísticos descriptivos de porcentaje en la Tabla 4.

A partir de esta tabla podemos visualizar el 62,5% de los docentes participantes del estudio perciben ambas variables del estudio como regulares.

Así mismo, al percibir la gestión directiva en un nivel alto, el 86,37% de los docentes percibe que la organización se encuentra también en un nivel alto.

De manera integral, en los resultados presentados en cuanto a la relación de las dos variables, se respaldan los niveles altos obtenidos en términos de gestión de proyectos, organización de ideas creativas con la finalidad de mejorar y desarrollar las competencias de la comunidad educativa.

También podemos visualizar en la tabla 4 que la gestión directiva en un nivel regular el 37,5% percibe que la estrategia de innovación es alta, por otro lado, la gestión directiva en un nivel alto 13,63% percibe que la estrategia de innovación es regular.

Relación entre el nivel de la gestión directiva y la perspectiva de cambio

Tabla 5

Nivel de gestión directiva y la perspectiva de cambio.

Nivel de Gestión directiva	Nivel de perspectiva de cambio			
	Regular		Alta	
	Frecuencia	% de fila	Frecuencia	% de fila
Regular	5	62,5%	3	37,5%
Alta	8	36,36%	14	63,64%

Los datos que relacionan las variables de estudio, gestión directiva y la perspectiva de cambio, fueron procesados y resumidos en sus estadísticos descriptivos de porcentaje en la Tabla 5.

A partir de esta tabla podemos visualizar el 62,5% de los docentes participes del estudio perciben ambas variables del estudio como regulares.

Así mismo, al percibir la gestión directiva en un nivel alto, el 63,64% de los docentes percibe que la organización se encuentra también en un nivel alto.

De manera integral, en los resultados presentados en cuanto a la relación de las dos variables, se respaldan los niveles altos obtenidos en términos de cambio que se generan en las perspectivas de los docentes con la finalidad de mejorar la enseñanza aprendizaje en la institución educativa.

También podemos visualizar en la tabla 5 que la gestión directiva en un nivel regular el 37,5% percibe que la perspectiva de cambio es alta, por otro lado, la gestión directiva en un nivel alto 36,36% percibe que la perspectiva de cambio es regular.

4.2 Análisis inferencial

Correlación entre la gestión directiva e innovación pedagógica.

Objetivo General: Determinar la relación entre gestión directiva y la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023

Prueba de hipótesis 1

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r = 0$)

H1: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r \neq 0$)

Los datos de la Tabla 6 muestran el análisis de correlación entre las dos variables base del estudio. Cabe recalcar que, al no contar con datos con distribución normal, se trabajó con el análisis de correlación de Spearman. En el detalle de la misma tabla se puede verificar que se cuenta con un valor significancia estadística para la correlación de $P = 0,003$; lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa. Es decir, existe evidencia suficiente para afirmar que ambas variables están correlacionadas estadísticamente. El otro valor a analizar en la tabla es del coeficiente de correlación de Spearman, el cual presentó un valor de $Rho=0,525$; esto nos demuestra que a pesar de existir correlación esta es moderada.

Tabla 6

Correlación entre gestión directiva e innovación pedagógica

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Gestión directiva	Innovación pedagógica	$Rho = 0,525$	0,003	Hay correlación entre las variables

Correlación entre la gestión directiva y la organización.

Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023

Prueba de hipótesis 2

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r = 0$)

H1: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r \neq 0$)

La Tabla 7 resumen los datos del estudio de la correlación entre la variable gestión directiva y la dimensión de organización. Cabe recalcar que al no contar con datos con distribución normal, se trabajó con el análisis de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos para el valor de significancia fueron de $P=0,146$; dato que es superior al nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ planteado como estadístico de prueba. Por tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Esto indica que no existe evidencia suficiente para afirmar que existe correlación entre la variable de gestión directiva y la dimensión de organización.

Lo mencionado se comprueba al verificar que el valor de correlación de Spearman es de $Rho=0,272$, mostrando así una relación bastante débil.

Tabla 7

Correlación entre gestión directiva y la organización

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Gestión directiva	organización	$Rho = 0,272$	0,146	No hay correlación entre las variables

Correlación entre la gestión directiva y la estrategia de innovación.

Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023

Prueba de hipótesis 3

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r = 0$)

H1: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r \neq 0$)

El estudio de correlación entre la variable de gestión directiva y la dimensión de estrategia de innovación se resume en la Tabla 8. Cabe recalcar que, al no contar con datos con distribución normal, se trabajó con el análisis de correlación de Spearman. A partir de la misma, podemos observar un valor de significancia estadística para la correlación de $P=0,012$ y un valor de coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0,454$. Al hacer el análisis integral de ambos resultados, podemos interpretarlos conjuntamente como que si existe correlación estadísticamente significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión de estrategia de innovación. Además, esta correlación se puede considerar moderada por sus valores del coeficiente cercanos a 0,5.

Tabla 8

Correlación entre gestión directiva y la estrategia de innovación

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Gestión directiva	Estrategia de innovación	$Rho = 0,454$	0,012	Hay correlación entre las variables

Correlación entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio.

Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023

Prueba de hipótesis 4

Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La gestión directiva no se relaciona de manera significativa con la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r = 0$)

H1: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 ($r \neq 0$)

Los datos de la Tabla 9 muestran el análisis de correlación entre las dos variables base del estudio. Cabe recalcar que al no contar con datos con distribución normal, se trabajó con el análisis de correlación de Spearman. En el detalle de la misma tabla se puede verificar que se cuenta con un valor significancia estadística para la correlación de $P = 0,003$; lo que nos indica que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alternativa. Es decir, existe evidencia suficiente para afirmar que ambas variables están correlacionadas estadísticamente. El otro valor a analizar en la tabla es del coeficiente de correlación de Spearman, el cual presentó un valor de $Rho=0,532$; esto nos demuestra que a pesar de existir correlación, esta es moderada.

Tabla 9

Correlación entre gestión directiva y la perspectiva de cambio

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p	Conclusión
Gestión directiva	Perspectiva de cambio	$Rho = 0,532$	0,003	Hay correlación entre las variables

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, el resultado de la relación gestión directiva e innovación pedagógica, se encontró un valor de $P = 0,003$ con un $Rho = 0,525$, el cual indica que existe correlación positiva moderada entre la gestión directiva y la innovación pedagógica, dichos resultados se asemejan a lo encontrado por De la Cruz (2020) el cual encontró un Rho de Spearman de $r = 0.951$, lo que indica la existencia de una alta correlación con un indicador de significancia de $p = 0.000$, el cual indica que también la relación encontrada es estadísticamente significativa. Esta similitud en cuanto a la relación de ambas variables puede deberse a que ambas muestras son docentes que laboran en educación básica regular, los cuales trabajan en estrecha colaboración con el personal escolar, las familias y los estudiantes para favorecer el crecimiento integral de los niños.

También cabe señalar que también se encuentra bastante similitud con los resultados obtenidos en el estudio realizado por Ochoa (2021), donde se obtuvo un valor de significancia de $P = 0,000$ y la asociación de 0.748 ; con lo cual se llegó a la afirmación de que se evidencia una relación positiva alta, esta similitud entre la presente investigación y los dos autores citado posiblemente se deba a que se trabajó como muestra con docentes de educación básica regular los cuales participan en programas de desarrollo profesional para mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas educativas, las nuevas metodologías de enseñanza y los avances en el campo de la educación.

Además, los datos de las Tablas 2, 3 y 4 muestran datos positivos con respecto a la percepción que muestran los docentes participantes del presente estudio con respecto a la gestión directiva y la innovación pedagógica de las instituciones en las que laboran. Esto demuestra, que a pesar de trabajar en zona relativamente lejas y carentes de recursos, no se ha encontrado obstáculos para la adquisición e indagación de conocimientos modernos en temas pedagógicos y a su vez, estar en la disposición de colaborar para su implementación en su centro de trabajo. Lo mencionado no excluye el trabajo realizado por los directivos de las instituciones involucradas en el estudio, ya que, su gestión fue calificada como alta por la mayoría de docentes.

Con respecto al objetivo específico 1, la relación entre la gestión directiva y la organización, se encontró los resultados contenidos en la Tabla 5, donde se muestra un valor de $P = 0,146$ y un $Rho = 0,272$; concluyendo así, que no existe correlación entre la gestión directiva y la organización. Estos resultados difieren sobre la investigación realizada por De la Cruz (2020) en la cual se encontró un $P=0.006$ y un $Rho = 0.273$; datos que evidencian la existencia de correlación moderada entre los factores estudiados. Sin embargo, al hacer la comparativa con nuestro estudio, podemos ver que a pesar de contar con coeficientes de correlación similares, nuestro estudio no evidenció correlación. Esta diferencia de resultados puede ser por la cantidad de docentes aplicados en la investigación, así mismo podría influir los diferentes lugares en los cuales se realizó el trabajo, ya que la primera investigación se aplicó en docentes de zona rural, mientras que el segundo en docentes de zona urbana, también puede influir el contexto y la disponibilidad de recibir cursos de actualización docente.

Con respecto al objetivo específico 2, donde se buscó la relación entre la gestión directiva y la estrategia de innovación, se encontró como resultado (Tabla 6) un $P= 0,012$ y un $Rho = 0,454$; concluyendo que existe correlación entre las variables. Estos resultados son semejantes a los que encontró Osorio (2018), donde menciona que una alta gestión directiva induce a que los docentes utilicen estrategias educativas innovadoras, así mismo la capacitación constante de docentes ayuda a mejorar las estrategias. Del mismo modo Chamilco y Moreno (2021) coinciden que en muchas ocasiones las estrategias de innovación se dan por una buena gestión directiva en la institución. Así mismo, Ausubel (1983) menciona que es el aprendizaje significativo ocurre cuando los estudiantes relacionan nuevos conocimientos con sus experiencias y conocimientos previos, esto indica que las estrategias utilizadas por los docentes influyen en el aprendizaje significativo.

Autores como Hernández et al. (2020), menciona gestiones directivas relacionadas a procesos innovativos suman significativamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos de toda institución. Esta contribución se puede dar mediante el enriquecimiento del patrimonio tecnológico, el inventario y la evaluación.

Del mismo modo, en el objetivo específico 3, la correlación entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio, se encontró como resultado (Tabla 7) con un $P=0,532$ y un $Rho=0,532$; lo que ha permitido concluir que existe relación entre ambas variables y esta es moderada. De la Cruz (2020) también encontró estadísticos similares de correlación al presente trabajo. Se considera que esto podría deberse a que ambas muestras son docentes que reciben actualización por parte del ministerio de educación en programas de formación destinados para docentes de educación básica regular.

Así mismo, se encontró en la investigación que la variable gestión directiva alcanzó un 73.3% en un nivel alto, mientras que Ochoa (2021) obtuvo un resultado del 72% como deficiente la gestión directiva, esta diferencia de resultados podría ser debido a que el trabajo realizado fue en un contexto nacional con una cantidad reducida de docentes, mientras que lo otro fue en un contexto internacional con una mayor cantidad de docentes, así mismo es posible que el contexto de la pandemia por COVID-19 pudo influir en el desenvolvimiento del director, es por ello que se obtuvo un nivel bajo en cuanto a la gestión, mientras que el presente trabajo se realizó después que culminó la pandemia.

También encontramos a Gudiño, Acuña y Terán (2021) quien encontró un nivel bajo en la variable gestión directiva con un 18.4%, mientras que en esta investigación no se encontró nivel bajo, esta diferencia de resultados puede ser por que las investigaciones se realizaron con docentes que reciben actualizaciones y capacitaciones por las entidades encargadas por los docentes.

También debemos mencionar que, De la Cruz (2020) en su investigación encontró que el nivel de la variable gestión directiva fue del 7% en el nivel bajo, mientras que en la investigación realizada se encontró 0% en el nivel bajo, esta diferencia pudo ser debido a que la investigación se realizó antes de la pandemia COVID-19 donde los docentes no se solían utilizar con frecuencia las tecnologías de interacción en tiempo real y los cursos virtuales no eran ampliamente conocidos, esto puede haber dificultado el acceso de los docentes a las capacitaciones virtuales de diferentes lugares, mientras que en la post pandemia, los docentes a través de los muchos cursos y actualizaciones lograron un manejo adecuado de las tecnologías debido a que las medidas de

distanciamiento social, cuarentenas y cierres de negocios han afectado la dinámica social de manera considerable.

Por otro lado, en los resultados de Ochoa (2021) se encontró que el 72% de los participantes indicó que el nivel de la gestión pedagógica es ineficiente, mientras que en el estudio realizado no se encontró porcentaje alguno en el nivel ineficiente, esta diferencia podría ser que los directivos del primer estudio no reciben una formación adecuada en gestión educativa, es más probable que enfrenten dificultades para gestionar eficazmente la institución, la falta de habilidades y conocimientos en áreas como la planificación estratégica, la gestión de recursos humanos y la toma de decisiones puede generar deficiencias en la gestión directiva los cuales se muestran en los resultados, a ello podemos incluir que dicha investigación se realizó en una entidad particular y en un contexto diferente.

Del mismo modo en la investigación de Pintag y Siong-Tay (2020) la variable gestión directiva obtuvo un 3% en el nivel bajo, en comparación al estudio realizado los resultados son algo parecidos, la similitud entre ambas instituciones podría deberse al tamaño similar de las muestras utilizadas en los estudios, así como al hecho de que ambas instituciones son administradas por el estado, motivo por el cual es probable que los directivos de ambas instituciones hayan recibido capacitaciones y actualizaciones pertinentes, esta podría ser la razón por la cual se observa un porcentaje mínimo en el nivel bajo de esta variable.

En la investigación de Pérez (2021) el 75% de los participantes en la encuesta mencionaron que la gestión directiva es inadecuada, hay una notable disparidad entre los resultados de esta investigación y la anteriormente mencionada, es importante considerar que esta disparidad puede deberse a diversos factores, siendo dos de los más relevantes el tamaño de la muestra y el contexto de la pandemia.

Osorio (2018) en su investigación indicó que en dicha institución muestra que un 0% de los encuestados manifestó que la variable de gestión directiva presenta un nivel insatisfactorio., dicho resultado coincide con el trabajo realizado, eso podrí deberse a que ambas investigaciones se realizaron en el mismo ámbito nacional.

Por último, el estudio realizado por Mallma (2019), se determina relación estadística entre el liderazgo pedagógico con el desempeño docente, lo que se puede interpretar como mejores perspectivas a crecimiento futuro de la institución. Se puede argumentar, también, en forma de discusión que si la dirección de la institución no hace notar su labor de liderazgo como punto base de su labor, el desempeño docente será deficiente. Este hecho se traducirá en menores perspectivas de desarrollo para la institución.

Del mismo modo Guillen (2020) encontró en su investigación que un 10% indicó que la variable gestión directiva es deficiente, mientras que en nuestra investigación el 0% indicó deficiente, esta diferencia podría ser por que la investigación se realizó en los inicios de la pandemia, es por ello que se encontró deficiente la gestión directiva, en este entonces los directores tenían un limitado acceso a los cursos de actualización mientras que en la pandemia y post pandemia fue el auge de los cursos a distancia donde la mayoría de personas podía acceder con un click a la información más actualizada, es por ello que en nuestra investigación se encontró un 0% de deficiente en la variable mencionada.

Del mismo modo Portocarrero (2022) en referencia a la variable gestión directiva encontró en su investigación un nivel bajo con un 19.67% mientras que en esta investigación fue el 0%, esta diferencia podría ser por que dicha investigación se realizó en 19 instituciones y 61 docentes, así mismo en cuanto al contexto se realizó en una zona urbana, la diferencia de instituciones fue un factor fundamental para obtener ese porcentaje debido a que dicha deficiencia puede estar relacionada con una comunicación poco clara o insuficiente entre los líderes y los demás miembros del equipo así como la falta de comunicación puede dar lugar a malentendidos y descoordinación.

Partiendo de otro punto de vista, Donawa et al. (2019) mencionan que la incapacidad de pensar y encontrar ideas creativas bloquea la generación de planes estratégicos para el establecimiento de valores, creencias, percepciones y actitudes como herramientas innovadoras para implementar una cultura de innovación.

Los hallazgos de la investigación y los señalados por el autor citado, nos permiten validar lo concluido por Ordoñez (2022) en el que se señala que el planteamiento de innovaciones por parte del área de gestión directiva requiere el establecimiento de espacios comunes para el diálogo, participación y toma de

decisiones. Se considera también necesario el seguimiento de indicios de adaptabilidad y resistencia de los integrantes de la institución educativa esta información resultará oportuna para implementación y solución de situaciones problemáticas y requerimientos funcionales y personales. Otro autor como Condori (2022) plantea la formación de una estructura organizacional basada en la coordinación, creatividad e inteligencia integrada que hagan accesible la estructuración hacia la innovación.

Los resultados obtenidos también se pueden comparar con los obtenidos por Guillen (2020) donde se hace mención que la elaboración de iniciativas innovadoras está influenciada con las prácticas administrativas de una institución educativa. Es por ello que debe haber un replanteo de las metodologías de gestión y organización en las IE, a fin de designar espacios designado al aprendizaje que mejoren el desarrollo estudiantil y el de la institución. Los autores también hacen mención que la administración es una función que debe cumplir el papel de apoyo al desempeño docente. Cuando esta es deficiente, se entorpece la labor de docencia, y cuando es excelente, ayuda eficazmente.

Por último, Cobo (2011) menciona que los entes administrativos que gestionan y toman decisiones en las IE, deben invertir en acciones innovadoras y generar planes a partir de los sueños e ideas proactivas de los integrantes de la institución. Para que los gestores educativos ejecuten y desarrollen planes innovadores, requieren una formación y capacitación permanente, tanto en sus funciones administrativas como pedagógicas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la gestión directiva e innovación pedagógica de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 se vinculan, lo cual queda respaldado por el resultado de el coeficiente de correlación de $Rho = 0.525$ con un valor de $P = 0,003$, indicando que existe una correlación positiva moderada.

Segunda:

Se determinó que la gestión directiva y la organización en docentes de tres instituciones educativas Abancay, Apurímac, 2023 no se vinculan de manera significativa, hecho que queda respaldado por el coeficiente de correlación de $Rho = 0.272$ con un valor de $P = 0,146$, lo cual indica que no existe una correlación.

Tercera:

Se determinó que la gestión directiva y las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 se vinculan de manera significativa, respaldado por el coeficiente de correlación de $Rho = 0.454$ con un valor de $P = 0.012$, el cual indica que existe una correlación positiva moderada.

Cuarta:

Se determinó que la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023, se vinculan de manera significativa, respaldado por el coeficiente de correlación de $Rho = 0.532$ con un valor de $P = 0.003$, indicando que existe una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Fomentar la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre los directivos y el personal docente, estableciendo canales de comunicación efectivos que permitan a los directores y docentes compartir experiencias, conocimientos y buenas prácticas, esto puede incorporar encuentros periódicos, sesiones de debate y formaciones colaborativas.

Segunda:

Promover acciones de organización efectiva entre los docentes, teniendo espacios y oportunidades para reuniones de manera regular y transparente los cuales podrían ser de manera periódica donde se genere un ambiente de confianza propicio para compartir ideas, inquietudes y sugerencias.

Tercera:

Fomentar un liderazgo transformador donde los directivos deben adoptar un enfoque de liderazgo efectivo que promueva y apoye la innovación educativa, implicando proporcionar una visión clara, establecer metas ambiciosas y brindar el apoyo necesario para que los docentes puedan implementar nuevas estrategias y enfoques pedagógicos.

Cuarta:

Fomentar una visión y objetivos compartidos donde los directivos y los docentes deben trabajar juntos para establecer una visión clara y unos objetivos educativos comunes, implicando fomentar compromisos activos de los docentes en la formulación de objetivos y en la toma de decisiones y asegurarse de que exista una comprensión y compromiso mutuo respecto a la dirección y los valores de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Episteme.
- Bates, T. (2019). Teaching in a Digital Age: Guidelines for designing teaching and learning for a digital age. Contact North.
- Barney, J. B., y Hesterly, W. S. (2015). Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases. Pearson.
- Bass, B. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Blanchard, K. H., y Hersey, P. (1977). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. Prentice-Hall.
- Burns, T., y Stalker, G. M. (1961). The management of innovation. Tavistock Publications.
- Cañal, P. (2005). La innovación educativa. Ediciones Akal S.A.
- Casa, C. (2022). Percepción de la educación virtual en estudiantes y docentes de un Instituto Superior Pedagógico de Apurímac en la pandemia. 2021. Universidad César Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79744/Casa_TCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chamilco, F., Moreno, B. (2021). La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la I.E n° 88240 "Paz y Amistad", Nuevo Chimbote - 2 019 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo].http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1125/1/0182006271018_200684B_M_2021.pdf
- Chiavenato I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración, 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana, 2004, p. 10.
- Coll, C. y Monereo, C. (2010). Psicología de la educación virtual: Aprender y enseñar con las tecnologías de la información y la comunicación. Morata.
- Cobo, C. (2011). Aprendizaje Invisible: Hacia una nueva ecología de la educación. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Condori, L. (2023). Gestión Pedagógica e Innovación Educativa en Docentes de Instituciones Educativas Públicas, Red Checca, UGEL

- Canchis. Cusco, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).Lima. Repositorio institucional.
- Darling-Hammond, L. (2017). Preparando docentes para un mundo cambiante: Lo que los maestros deben aprender y ser capaces de hacer. Ediciones Morata.
- De la Cruz Flores, 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). Lima. Repositorio institucional.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista. McGraw- Hill.
- Diario el Peruano. (28 de agosto del 2019). Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2020 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica.
- Donawa Torres, Zoraima Aurelia, y Gámez Araujo, Willington German. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. Revista Universidad y Empresa, 21(36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Drucker, P.F. (1954) The Practice of Management. Harper y Row, New York.
- Espinel, A. (2002). Abordando los espacios escolares. Argentina: Editorial Lumex.
- Echevarría, J. (2016). Metodología de la investigación educativa. Ediciones Morata.
- Educard (2019). Sociedad digital. Fundación telefónica. Recuperado de <https://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafios/balance-2018-y-desafios-2019/>
- Fainholc, B. (2005). La innovación educativa: Una perspectiva internacional. Fondo de Cultura Económica.
- Fullan, M. (2013). Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge. Pearson Education.
- García-Valcárcel, A. y Tejedor, F. J. (2017). Innovación pedagógica en la era digital. Editorial Síntesis.

- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90).
- Guillen, R. (2020). *Gestión Directiva y Clima Laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho-2018*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Ayacucho. Repositorio institucional.
- Gudiño, A., Acuña, R., y Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(Edición especial), 1–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Hersey, P., y Blanchard, K. H. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Prentice-Hall.
- Heneman III, H. G., y Schwab, D. P. (1985). *Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Random House.
- Hernández Flores, Y., Quintana Soto, M., y González Peraza, B. de la C. (2020). Estrategias para el desarrollo de la gestión de la innovación como habilidad directiva en la Facultad de Turismo de la Universidad de la Habana. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 10(2), 1–19. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v10i2.411>
- Kotter, J. P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. Free Press.
- Labarca, N., García, J. C., y Villegas, E. (2012). Cultura de innovación como herramienta de competitividad en la gestión directiva universitaria venezolana. *Omnia*, 18(2), 83-94.
- Mallma, A. C. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
- Mejia, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU. (2021). R. M. N° 189-2021-MINEDU. “Compromisos de gestión escolar”. bit.ly/41Wnf0W
- Miranda-Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana para la*

Investigación y el Desarrollo Educativo, 7(13). doi:10.23913 / ride.v7i13.245

- Ochoa, M. C. (2021). Influencia del trabajo colaborativo en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Particular “Sofos”, Ecuador 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3RSEzPP>
- Osorio, F. (2018). El Liderazgo transformacional y la Gestión Directiva en la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar, Canto Grande. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Lima. Repositorio institucional.
- Pérez, L. (2021). Gestión Directiva Hacia el Profesorado y Efectividad del Desempeño Didáctico. Análisis en la Universidad Nacional de Chimborazo. (Tesis doctoral, Universidad de Jaén). España. Repositorio institucional.
- Piaget, J. (1972). Intellectual evolution from adolescence to adulthood. *Human Development*, 15(1), 1–12.
- PISA (2018). Resultados *evaluación internacional PISA*. <https://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>
- Portocarrero, L. (2022). La gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Lima.
- Rivas, A. (2017). Cambio e innovación educativa: las cuestiones cruciales: documento básico. España: Santillana.
- Robbins, S. P., Coulter, M., y DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management*. Pearson.
- Smith, J. (2022). Estrategia de Innovación: Fomentando la creatividad y el desarrollo de nuevos productos. Editorial Innovando S.A.
- Taylor, F. W. (1911). *Principios de Administración Científica*. Nueva York: Harper y Brothers.
- UCV. (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3MfGbl6>.

- UNESCO (2022). *Informe anual de actividades del sector educación, 2022*. oficina de la UNESCO Quito. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384259>
- UNESCO. (2016). *Innovación Educativa. Serie “Herramientas de apoyo para el trabajo docente”*. UNESCO. Oficina de Lima. <https://bit.ly/3SrYk1r>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Prentice Hall.

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Matriz de operacionalización de la variable 01: Gestión directiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
La gestión directiva es la encargada de velar por la implementación efectiva del currículo organizando, ejecutando y evaluando en conformidad con el contexto educativo de los estudiantes (Lazcano,2016)	La gestión directiva se medirá por sus dimensiones: Gestión pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria. lo cual, para conocer el nivel de esta variable y sus dimensiones, se tomó un cuestionario con la escala de Likert.	D1: Pedagógica	-Gestión del currículo -Promoción de cambios pedagógicos -Monitoreo	1 2 3; 4	(3): Siempre (2): A veces (1): Nunca	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
		D2: Administrativa	-Toma de decisiones -Investigación institucional oportuna -Elaboración del plan institucional.	5; 6 7 8; 9		
		D3: Organizacional	-División de funciones -Recursos humanos -Desempeño de la función directiva.	10; 11 12 13;14		
		D4: Comunitaria	-Compromiso y conformación -Participación -Articulación	16 15 17;18		

Nota: Adaptado del trabajo de investigación (De la Cruz, 2020)

Matriz de operacionalización de la variable 02: Innovación pedagógica

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
La innovación pedagógica se concibe con la práctica de las mejoras para lograr modificar positivamente el proceso de enseñanza – aprendizaje, fomentando el aprovechamiento de los recursos métodos o conocimientos compartidos que abarque todo el proceso antes mencionado (Rivas, 2017)	La innovación pedagógica se medirá por sus dimensiones: organización, estrategias de innovación y perspectivas de cambio. Lo cual, para conocer el nivel de esta variable y sus dimensiones, se tomó un cuestionario con la escala de Likert	D1: Organización	-Innovación -Gestión pedagógica -Funcionalidad de objetivos -Demandas sociales -Fundamentación	1 2 3 4 y 6 5	(3): Siempre (2): A veces (1): Nunca	Alta [43-54]
		D2: Estrategia de innovación	-Reformas curriculares -Capacitación docente -Dotación de libros -Modernización de la gestión institucional	7 8; 9 10 11		Regular [30-42]
		D3: Perspectiva de cambio	-Evaluación de aprendizajes -Perspectiva cultural -Perspectiva tecnológica -Perspectiva política	12 13; 14 15; 16 17; 18		Baja [18-29]

Nota: Adaptado del trabajo de investigación (De la Cruz, 2020)

2. Instrumentos de recolección de datos.

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1.

CUESTIONARIO DE EVALUACION SOBRE LA GESTION DIRECTIVA

Estimado docente: esta encuesta tiene por finalidad recoger datos sobre **la gestión directiva** durante el periodo 2019. En tal sentido solicitamos su colaboración. Las respuestas son totalmente confiables ya que el instrumento es anónimo.

ESCALA	Nunca	A veces	Siempre
VALORES	1	2	3

GESTION DIRECTIVA		RESPUESTA		
N°	D1:Dimensión Pedagógica	N	AV	S
01	Organiza mesas de trabajo con el equipo de docentes para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.			
02	Realiza cambios pedagógicos en la I.E., Poniendo en práctica su experiencia personal profesional.			
03	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.			
04	Monitorea el trabajo de los docentes a través de una evaluación constante.			
	D2: Dimensión Administrativa			
05	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes teniendo en cuenta sus principales necesidades.			
06	Trabaja con una red de aliados que contribuyen a la mejora de los aprendizajes.			
07	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la I.E.			
08	Elabora el plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la I.E.			
09	Planifica actividades dentro de las I.E. teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.			
	D3:G Dimensión Organizacional			
10	Delega responsabilidades para facilitar el logro de las metas institucionales.			
11	Motiva a los docentes a la participación y al trabajo en equipo en las actividades que la I.E. realiza.			
12	Organiza trabajos en equipo teniendo en cuenta las características y cualidades de los docentes.			
13	Dirige organizaciones cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.			
14	Promueve el desarrollo de las actividades escolares permanentes en la I.E.			
	D4: Dimensión Comunitaria			
15	Participa activamente en las actividades que realiza la comunidad educativa de las de la I.E. que dirige.			
16	Forma alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad en beneficio de la educación de los estudiantes de la I.E. que dirige.			
17	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.			
18	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.			

¡Gracias por su participación!

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2.

CUESTIONARIO SOBRE INNOVACION PEDAGOGICA

Instrucciones: A continuación, se le presenta un cuestionario que tiene por finalidad recoger datos acerca de la innovación pedagógica de los docentes durante 2023. Por favor conteste de acuerdo con su experiencia.

ESCALA	Nunca	A veces	Siempre
VALORES	1	2	3

ÍTEMS		OPCIONES		
DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL		N	AV	S
01	Ud. integra en sus actividades educativas las demandas sociales de sus estudiantes.			
02	Implementa Ud. su práctica pedagógica para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.			
03	Busca Ud. Espacios para difundir experiencias novedosas que contribuyan a solucionar problemas pedagógicos.			
04	La enseñanza y aprendizaje que Ud. brinda a sus estudiantes los acerque al conocimiento de nuevas tecnologías.			
05	Ud. Promueve en su sesión de aprendizaje actividades novedosas que garanticen el desarrollo de competencias.			
06	Planifica Ud., en su sesión de aprendizaje el uso de las aulas de AIP.			
ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN				
07	Ud., cuenta con una sesión de aprendizaje basada en competencias.			
08	Considera Ud., que las capacitaciones en el nuevo enfoque es parte de su compromiso como docente.			
09	Participa Ud., de las capacitaciones y talleres de actualización propuesto de la UGEL-DREA y/o Minedu.			
10	Ud., incluye dentro de la planificación de su sesión de aprendizaje el uso de textos escolares del MED y/o de la I.E. como apoyo en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.			
11	Participa Ud., en la elaboración de proyectos educativos que respondan a las necesidades de su I.E.			
12	Aplica Ud., diversas estrategias para comprobar que sus estudiantes aprendieron.			
PERSPECTIVAS DE CAMBIO				
13	Introduce Ud., cambios que irán reajustando la Programación anual de acuerdo con el contexto cultural de los estudiantes a su cargo.			
14	Sus sesiones de aprendizaje responden a las necesidades y/o intereses de sus estudiantes a través de proyectos de aprendizaje.			
15	Incorpora Uds., en sus sesiones de aprendizaje de aprendizaje el uso de programas interactivos.			
16	Las actividades planificadas en sus sesión de aprendizaje promueven el uso de la tecnología para el logro de las competencias.			
17	Cuando se presentan nuevos proyectos educativos ,promueve Uds., el consenso y la toma de decisiones basados en argumentos permitiendo.			
18	Promueve Ud., el ejercicio de la democracia en el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes.			

¡Gracias por su participación!

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: **Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023**

Investigador:

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023”, cuyo objetivo es buscar la relación que existen entre las variables gestión directiva e innovación pedagógica. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa de maestría de Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las tres instituciones educativas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La relación que existe entre la gestión directiva e innovación pedagógica en tres instituciones educativas de Abancay, Apurímac, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de tres instituciones educativas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Wilson Miranda Aroni email: linsow5@gmail.com y Docente asesor Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco email: calbornozi@ucvvirtual.edu.pe

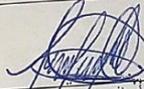
Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 17 de Abril del 2023 a horas 4:00 p.m.

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	GLORIA DANILO TORRES			
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)		
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación			
Institución donde labora:	UGEL - HUANUCAS - DPOUMBC			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				
DNI:	4273 4776			
Firma del experto:				

GLORIA DANILO TORRES
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI 42734776

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Innovación Pedagógica:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Pedagógica
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Innovación Pedagógica
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Organización, Estrategia de innovación, Perspectiva de cambio.
Confiabilidad:	0.727
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alta [43-54], Regular [30-42], Baja [18-29]
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	GLORIA ARANDO TORRES		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	UGEL - HUANCABAMBA - APURIMAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			
DNI:	4273 4776		
Firma del experto:	 Gloria Arando Torres DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION DNI 42734776		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Gestión Directiva:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Directiva
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Gestión Directiva
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Pedagógica, Administrativa, Organizacional y comunitaria
Confiabilidad:	0.909
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alto (76 – 100), Medio (46 – 75), Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARANDO TORRES, GLORIA DNI 42734776	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ARANDO TORRES, GLORIA DNI 42734776	LICENCIADA EN EDUCACION NIVEL INICIAL Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES PERU
ARANDO TORRES, GLORIA DNI 42734776	BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL - PROCAM Fecha de diploma: 28/04/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NORMA FALCÓN PANTIGOSO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UGEC ABAJUCA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	31038767
Firma del experto:	 Norma Falcón Pantigoso MAG. EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Innovación Pedagógica:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Pedagógica
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Innovación Pedagógica
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Organización, Estrategia de innovación, Perspectiva de cambio.
Confiabilidad:	0.727
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alta [43-54], Regular [30-42], Baja [18-29]
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NORMA FALCÓN PANTIGOSO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UGEL - D BAJA CAY
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	31038767
Firma del experto:	 Norma Falcón Pantigoso MAG. EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Gestión Directiva:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Directiva
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Gestión Directiva
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Pedagógica, Administrativa, Organizacional y comunitaria
Confiabilidad:	0.909
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alto (76 – 100), Medio (46 – 75), Bajo (15 – 45)
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FALCON PANTIGOSO, NORMA DNI 31038767	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 05/12/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FALCON PANTIGOSO, NORMA DNI 31038767	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Gladys Huamán Jacobe		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E. "Santa Rosa"		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			
DNI:	31034090		
Firma del experto:	 Mg. Gladys Huamán Jacobe DNI: 31034090		

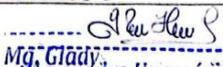
2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Gestión Directiva:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión Directiva
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Gestión Directiva
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Pedagógica, Administrativa, Organizacional y comunitaria
Confiabilidad:	0.909
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alto (76 - 100), Medio (46 - 75), Bajo (15 - 45)
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Gladys Huarman Jacobe
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I. E. "Santa Rosa"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	31034090
Firma del experto:	 Mg. Gladys Huarman Jacobe DNI: 31034090

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala del cuestionario de Innovación Pedagógica:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Innovación Pedagógica
Autor:	Antonia de la Cruz Flores
Objetivo:	Medir la variable de Innovación Pedagógica
Administración:	Docentes de Educación Básica Regular
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	Organización, Estrategia de innovación, Perspectiva de cambio.
Confiabilidad:	0.727
Escala:	Siempre, a veces, nunca.
Niveles o rango:	Alta [43-54], Regular [30-42], Baja [18-29]
Cantidad de ítems	18
Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

DNI 31034090	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PERU
HUAMAN JACOBE, GLADYS DNI 31034090	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 31/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
HUAMAN JACOBE, GLADYS DNI 31034090	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ADMINISTRACION Y GESTION DE LA EDUC Fecha de diploma: 03/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023						
AUTOR: Antonia De La Cruz Flores						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿Qué relación existe entre gestión directiva y la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023? 2. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023? 3. ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre gestión directiva y la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023</p> <p>Específicas 1. Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 2. Determinar la relación existente entre la gestión directiva y las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 3. Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023</p>	<p>General: La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la innovación pedagógica en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023</p> <p>Específicas 1. La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la organización en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 2. La gestión directiva se relaciona de manera significativa con las estrategias de innovación en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023 3. La gestión directiva se relaciona de manera significativa con la perspectiva de cambio en los docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023</p>	Variable 1: Gestión directiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Pedagógica	-Gestión del currículo -Promoción de cambios pedagógicos -Monitoreo	1 al 4	Alta [43-54]
			D2: Administrativa	-Toma de decisiones -Investigación institucional oportuna -Elaboración del plan institucional	5 al 9	Regular [30-42]
			D3: Organizacional	-División de funciones -Recursos humanos -Desempeño de la función directiva.	10 al 14	Baja
			D4: Comunitaria	-Compromiso y formación -Participación -Articulación	15 al 18	Regular [18-29]
			Variable 2: Innovación pedagógica			
			D1: Organización	-Integración -Gestión pedagógica -Funcionalidad De objetivos -Demandas sociales -Fundamentación	1 al 6	Alta [43-54]
			D2: Estrategia de innovación	-Reformas curriculares -Capacitación docente -Dotación de libros -Modernización de la gestión institucional	7 al 12	Regular [30-42]
			D3: Perspectiva de cambio	-Evaluación de aprendizajes -Perspectiva cultural -Perspectiva tecnológica -Perspectiva política	13 al 18	Baja [18-29]

Prueba de normalidad

Variable	Shapiro-Wilk			Normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión directiva	0.929	30	0.047	NO
Innovación pedagógica	0.879	30	0.003	NO
Organización	0.834	30	0.000	NO
Estrategia de innovación	0.895	30	0.006	NO
Perspectiva de cambio	0.908	30	0.013	NO

Prueba de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Directiva	0.838	18
Innovación pedagógica	0.792	18



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: "Gestión directiva e innovación pedagógica en docentes de tres instituciones educativas, Abancay, Apurímac, 2023", cuyo autor es MIRANDA ARONI WILSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 12- 08-2023 11:50:02

Código documento Trilce: TRI - 0641963