



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del
área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Hernandez Soto, Marlene Rosario (orcid.org/0000-0001-7897-7098)

ASESORAS:

Dra. Martínez Asmad, Giovanini María (orcid.org/0000-0002-3151-2557)

Dra. Varas Rivera, Sindili Margarita (orcid.org/0009-0006-0030-1446)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Alfonso y Victoria por su ejemplo admirable de esfuerzo, dedicación, valores y tenacidad que tuvieron en su vida, que me inculcaron a ser una luchadora de mis objetivos para alcanzar mis metas, a pesar de las dificultades que se presenten.

A mis hijos Gabriela, Xiomara y Alfonso por su comprensión y apoyo durante el tiempo de estudios para mi superación personal y profesional.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme y acompañar cada instante de mi vida y convertirme en mejor persona - profesional. A los docentes que me apoyaron con su participación en mi encuesta. A mis docentes de la Maestría en Docencia Universitaria y de manera especial al Dr. Julio Eduardo Diestra Palacios, por todo el apoyo, enseñanzas y motivación para seguir en este gran sueño profesional, también a las asesoras de tesis, quienes me brindaron la orientación para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE INNOVACIÓN Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE DOCENTES DEL ÁREA DE SALUD, UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO- 2023.", cuyo autor es HERNANDEZ SOTO MARLENE ROSARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA DNI: 18074589 ORCID: 0000-0002-3151-2557	Firmado electrónicamente por: GMMARTINEZA el 14-01-2024 10:25:37

Código documento Trilce: TRI - 0726109



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HERNANDEZ SOTO MARLENE ROSARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DE INNOVACIÓN Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE DOCENTES DEL ÁREA DE SALUD, UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO- 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARLENE ROSARIO HERNANDEZ SOTO DNI: 21527344 ORCID: 0000-0001-7897-7098	Firmado electrónicamente por: MHERNANDEZSO el 08-01-2024 18:37:55

Código documento Trilce: TRI - 0726131

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables, Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Niveles de la Gestión de la Innovación de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	27
Tabla 2: Niveles de la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	29
Tabla 3: Prueba de Kolmogorov Smirnov para normalidad de las variables	31
Tabla 4: Relación entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	32
Tabla 5: Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión necesidad y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	33
Tabla 6: Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión adopción y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	34
Tabla 7: Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión implementación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	35
Tabla 8: Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión recursos y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Niveles de la Gestión de la Innovación de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	28
Figura 2: Niveles de la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023	30

RESUMEN

Con el fin de fomentar una cultura innovadora en la gestión educativa, en los últimos años se han puesto en marcha diversos proyectos de innovación en el sector público en varias naciones, sobre todo en Norteamérica y Europa. Con el interés en este tema, se plantea el trabajo titulado: Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023. El objetivo principal de la presente investigación fue, determinar la relación entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023, para lo cual se utilizó el tipo de investigación básica, con un diseño descriptivo correlacional, transversal en una muestra de 70 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se tuvo como resultado, que existe relación baja entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p= 0,022 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de 0,273. En base a ello se concluye, para esta investigación, que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia. Estos resultados de correlación se repitieron en todas las dimensiones estudiadas con la capacidad de liderazgo.

Palabras clave: Gestión de innovación, capacidad de liderazgo, proceso innovador.

ABSTRACT

In order to foster an innovative culture in educational management, several innovation projects have been implemented in the public sector in recent years in several countries, especially in North America and Europe. With the interest in this topic, the work entitled: Innovation management and leadership capacity of teachers in the area of Health, Private University of Trujillo- 2023 is proposed. The main objective of this research was to determine the relationship between innovation management and the leadership capacity of teachers in the health area of a private university of Trujillo 2023, for which the type of basic research was used, with a descriptive correlational design, cross-sectional in a sample of 70 teachers, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The result was that there is a low relationship between innovation management and leadership capacity, with a significant value $p= 0.022 < 0.05$ and a correlation coefficient of 0.273. Based on this, it is concluded, for this research, that the relationship is low but direct between the variables at 5% significance. These correlation results were repeated in all the dimensions studied with leadership ability.

Keywords: Innovation management, leadership skills, innovative process.

I. INTRODUCCIÓN

Las no muy claras estrategias utilizadas, así como la falta de interés por la innovación de parte de instituciones educativas, constituyen uno de los principales obstáculos para lograr la innovación en la educación superior. Las causas pueden ser varias, a destacar la falta de ideas en innovación, carencia de recursos necesarios, tiempo limitado y las políticas internas de la institución que impiden el desarrollo de las mismas.

Para World Economic Forum (2023), no se deja de desconocer y recalcar que la educación es la piedra angular de todas las oportunidades, y acceder a esta es un derecho y no un privilegio de unos pocos, y las oportunidades que genera esta capacitación, no es solo para el individuo que se forma, sino también para la sociedad de la que forma parte, y estas oportunidades se amplían con la innovación y la productividad. Pero, el sistema educativo vigente no está planteado para el futuro. Los innovadores, no se generan en un día, es necesario cultivar esas mentes emprendedoras y para ello es necesario una educación de calidad.

Conceptualizar a la innovación, ha ido variando con el correr del tiempo. Es así que en los años cincuenta se consideraba como el producto aislado de investigadores, y actualmente se ha transformado en todo un trabajo concatenado en la búsqueda de la resolución de problemas con origen primario en el mercado, involucrando relaciones (formales e informales) entre diferentes participantes, y el discernimiento en todas sus fases, lo cual abarca un aprendizaje desde diferentes frentes (Lengrand & Chartrie, 1999).

Se dice que el aprendizaje en la educación transformacional se centra en el desarrollo de capacidades y disposiciones. Se demuestran y se dan ejemplos. Se aclaran ideas importantes, como la agencia, el meta aprendizaje, la autorregulación y su conexión con la ciudadanía. Se decide que la innovación y la puesta en práctica son dos procesos diferentes y muy exigentes. Aunque se afirma que el aprendizaje a todos los niveles -estudiantes, profesores, escuela y sistema- es necesario para un proceso innovador de este tipo, se afirma que el liderazgo de los profesores es el más prometedor. Se hacen afirmaciones sobre las ventajas del liderazgo de los profesores y se citan historias de éxito de dicho liderazgo para mostrar lo que es posible. Se afirma que el liderazgo docente puede desarrollar conocimientos

profesionales en los que confíen los profesores, mejorar la calidad del sistema y movilizar el potencial de los profesores para liderar el cambio. La filosofía del liderazgo docente que promueve el proyecto se resume en la conclusión del documento. (Frost, 2010)

Robbins y Judge (2009), una definición de liderazgo es la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos. Formalmente, la estructura directiva y la función del individuo pueden atribuirse a esta influencia. Pero no todo líder es un directivo, y no todo directivo es un líder. Ser líder no garantiza un liderazgo eficaz. Cualquier empresa del mundo moderno que quiera funcionar con la mayor eficacia posible necesita contar con una gestión y un liderazgo sobresalientes.

Es necesario destacar, que existen tres habilidades fundamentales que todo líder debe poseer: las habilidades de liderazgo de un docente dependen en gran medida de su desempeño y de cómo aborda las interacciones con las personas y las situaciones, lo cual está influenciado por sus características de personalidad. Es decir, las capacidades de liderazgo de un docente se basan en lo que logra y no simplemente en su posición o título. El desempeño de un docente como líder está determinado por las habilidades que posee y utiliza de manera efectiva en su labor educativa.

Con el fin de fomentar una cultura innovadora en la gestión educativa, en los últimos años se han puesto en marcha diversos proyectos de innovación en el sector público en varias naciones, sobre todo en Norteamérica y Europa. Estas experiencias son compartidas con frecuencia y ayudan a la conceptualización y comprensión de las innovaciones educativas. En América Latina también se han reportado experiencias de este tipo, pero en menor grado; destacan los casos de Chile, México y Argentina.

Barber y Mourshed (2008), acentúan el hecho de que el liderazgo educativo desempeña un papel aún más crucial a la hora de provocar cambios y transformaciones sistémicas. Esto hace que la preparación y la eficacia del profesorado, así como el liderazgo y la gestión educativos, sean componentes cruciales de la agenda educativa en las naciones emergentes, donde impulsar los niveles educativos de forma rápida y espectacular es una cuestión de primer orden. Hoy en día, se cree que el éxito educativo es improbable en ausencia de

educadores altamente cualificados y eficaces, así como de administradores capaces que tengan la autoridad necesaria sobre sus instituciones.

El liderazgo educativo implica la capacidad de influir en los demás y guiar al grupo hacia un objetivo compartido de mejora del aprendizaje de los alumnos. La influencia se ejerce sin recurrir a la autoridad formal o al poder. Viene determinada por el nivel de instrucción impartido y los resultados obtenidos durante el proceso de aprendizaje (Bolívar, 2010).

En el Perú, este hecho se refleja a nivel institucional. Y las universidades no están exentas de estas restricciones. La insatisfacción y el descontento son visibles, entre otras cosas, en la ciencia. debido a una gestión ineficiente, falta de concordancia con los objetivos, falta de buen ambiente laboral y falta de identidad organizacional. Se pueden citar varias razones, incluida la falta o limitación de capacidad de liderazgo, limitaciones en habilidades gerenciales para el manejo de conflictos y la resolución de problemas que generen, retrasos en la toma de decisiones, sobre cuestiones importantes que afectan el desempeño organizacional. Todo ello en conjunto, afectan la creatividad y la innovación, roles asignados a la universidad de acuerdo con la Ley Universitaria N° 30220, en cuyo objetivo fundamental es el de mejorar la calidad de la educación con base en los pilares de la docencia y la investigación universitaria. (Peves, L.J., 2021)

Por todo lo anterior, queda muy claro que, en el ámbito educativo superior, la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo, son elementos esenciales para impulsar la calidad académica y la formación de profesionales altamente competentes. El presente estudio, se focaliza en la investigación de la gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023.

Todo lo previamente expuesto, conlleva a formular el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la Gestión de innovación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023?

Este estudio, se justifica desde una perspectiva: Social, porque los grandes beneficiados será la sociedad, representados para este trabajo por los alumnos de Medicina Humana, de la casa de estudios elegida. Práctica, porque se cuenta con un instrumento que va a permitir realizar un trabajo de campo. Teórica, porque

existe un respaldo teórico en fuentes a nivel internacional y nacional. Metodológica, porque se sigue realizando una secuencia lógica, propia del método científico.

Al examinar la relación y el impacto de la gestión de la innovación en la capacidad de liderazgo, el presente estudio avanza en nuestra comprensión de la innovación organizativa en la gestión de instituciones de enseñanza superior.

La investigación realizada tuvo como objetivo general: Determinar la asociación entre la Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud de una universidad privada de Trujillo- 2023. Y como objetivos específicos: Determinar la asociación entre la Gestión de innovación, en su dimensión necesidad, y la capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, de una universidad privada de Trujillo- 2023; Determinar la asociación entre la Gestión de innovación, en su dimensión adopción, y la capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, de una Universidad privada de Trujillo- 2023; Determinar la asociación entre la Gestión de innovación, en su dimensión implementación, y la capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, de una universidad privada de Trujillo- 2023; Determinar la asociación entre la Gestión de innovación, en su dimensión recursos, y la capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, de una universidad privada de Trujillo- 2023. Teniendo en cuenta todos estos factores, se propone la hipótesis general que se expone a continuación: Existe relación significativa entre la Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud de una universidad privada de Trujillo- 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, sobre la variable liderazgo, se tiene a Calcina (2018), el objetivo principal de su tesis de maestría fue determinar cómo se relacionan la gestión de proyectos en innovación y el liderazgo instruccional en instituciones educativas secundarias del distrito de Pueblo Nuevo-Chincha. De metodología cuantitativa con enfoque hipotético deductivo. De diseño correlacional. Entre las variables investigadas se descubrió una correlación positiva de 0,693. Para esta muestra, existe una correlación clara y sustancial entre la gestión de proyectos de innovación en instituciones educativas y el liderazgo pedagógico. Se demuestra que los factores tienen un vínculo sustancial entre sí. Igualmente, el trabajo de Lecca (2018), su objetivo fue determinar cómo se relacionan la innovación y la gestión de la calidad en la Universidad Nacional Tecnológica Lima Sur/Villa el Salvador. El estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional y una metodología cuantitativa. Como instrumentos de evaluación se utilizaron dos cuestionarios: uno para la innovación y otro para el control de calidad. Los resultados mostraron que, en términos generales y para todos sus aspectos, existe una correlación sustancial entre la innovación y la gestión de la calidad. La correlación, determinada por la prueba t de Student, siendo esta de 24,43, entendiéndose que existe una asociación significativa cuando la prueba t es superior a 2,92.

En el trabajo de Lozada (2023). Este estudio se propuso investigar las relaciones que existen entre los educadores, el liderazgo educativo y la administración en una escuela primaria de Lambayeque. Dos cuestionarios, un diseño no experimental directo con alcance transversal y correlacional, y un método cuantitativo para medir las variables de estudio en su muestra de treinta docentes conformaron la técnica de estudio. Los resultados revelaron que en promedio fue baja la percepción de los docentes sobre el liderazgo pedagógico del director de la escuela (representando el 70% de la muestra); asimismo, revelaron que la gestión educativa era deficiente (70%), con un nivel de significancia de $p=0,000$. Como resultado, se determinó que, entre los docentes de una escuela primaria de Lambayeque, 2022, existe una asociación considerable entre el liderazgo pedagógico y la gestión educativa. En la misma línea, se reporta el trabajo de Rodríguez, et al. (2023). En la búsqueda de la relación entre la gestión educativa y

el liderazgo pedagógico, encontraron que es importante porque se ha demostrado que una gestión educativa eficaz permite que una institución cumpla con todas sus metas planificadas hasta alcanzar la meta institucional. Esto se debe a que la gestión educativa es impulsada por el director y otras autoridades que priorizan el logro de los objetivos, se interesan por establecer propósitos y metas compartidas con cada uno de los miembros de la entidad y otorgan un alto valor al desarrollo profesional de su personal administrativo y docente. Asimismo, es importante reportar el trabajo de Rios (2022). Su estudio pretende determinar cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión pedagógica examinando la interacción entre la gestión pedagógica y el liderazgo transformacional. El estudio fue transversal, cuantitativo, no experimental, de investigación aplicada y explicativo. La muestra estuvo conformada por 96 docentes seleccionados mediante selección aleatoria, mientras que la población estuvo conformada por 127 docentes de un colegio público ubicado en San Juan de Lurigancho. Los datos sobre ambas variables se recogieron mediante encuestas; la herramienta utilizada fue un cuestionario cuya fiabilidad y juicio de expertos fueron confirmados por el coeficiente alfa de Cronbach. Con un valor p de $0,00 < 0,05$, los resultados de la prueba de regresión logística ordinal muestran que el liderazgo transformador puede predecir la gestión pedagógica. Esto indica que hubo una influencia del 27,6% de la variable independiente sobre la variable dependiente. Además, los resultados de las pruebas Pseudo R² de Nagelkerke (34,7%) y Cox y Snell (25,0%) muestran cómo la gestión pedagógica de los profesores se ve afectada por el liderazgo transformacional.

De acuerdo a los trabajos previos, hallados a nivel internacional sobre la variable Gestión de innovación, se tiene a Brekke (2019) que en su tesis doctoral persigue dos objetivos. Desde una perspectiva práctica, busca aumentar el conocimiento sobre la contribución de las Instituciones de Educación Superior (IES) a la innovación y el desarrollo regional, cambiando las condiciones de estas en el desarrollo industrial. Y desde una perspectiva teórica, busca mejorar la comprensión del desarrollo y cambios de las regiones. La tesis contribuye así a la literatura sobre estos cambios. Esta investigación empírica, es una investigación realista crítica y con enfoque exploratorio mediante el uso de un Método que combina diseños de investigación longitudinales cualitativos y cuantitativos. El

trabajo es un estudio de caso de los procesos de transformación del Vestfold University College entre 1994 y 2014. Los datos cualitativos constan en 44 entrevistas. Veintiuna entrevistas a representantes de la empresa. Y veintitrés entrevistas a empleados de Vestfold University College. El estudio muestra cómo las IES pueden desempeñar un papel en el desarrollo regional, diversificando rigurosamente la base de conocimientos de la región, y fortalecer las capacidades y competencias de innovación.

En la misma línea, se reporta a Waruwu (2020). El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo afectan el aprendizaje organizativo, el liderazgo transformacional y la estructura organizativa a la capacidad de innovación de los profesores. Se utilizó un muestreo aleatorio simple mediante un dispositivo electrónico para obtener datos sobre la población de profesores de escuelas privadas de Indonesia. La muestra estaba formada por 645 encuestados que devolvieron el cuestionario y obtuvieron resultados válidos. Para procesar los datos se utilizó el programa SmartPLS 3.0 y el enfoque SEM. Según las conclusiones del estudio, el aprendizaje organizativo, el liderazgo transformacional y la estructura organizativa influyen significativa y favorablemente en la capacidad de innovación de una organización. El aprendizaje y la estructura organizativos se ven influenciados positiva y significativamente por el liderazgo transformacional. Este novedoso estudio ofrece un modelo para mejorar la inventiva de los profesores mediante el liderazgo transformacional desde las perspectivas de las organizaciones que aprenden y la estructura organizativa. Este estudio puede ayudar a los educadores indonesios a prepararse mejor para la cuarta revolución industrial, especialmente a los que trabajan en escuelas privadas.

Es necesario, mencionar la investigación de Sawalhi (2022). El propósito de este estudio cualitativo era investigar cómo evolucionaron las perspectivas y la comprensión del liderazgo docente de seis estudiantes de magisterio mientras realizaban prácticas en Qatar. A través de conversaciones, orientación y tutoría, la experiencia de prácticas tenía como objetivo principal profundizar en la comprensión del liderazgo docente por parte de los estudiantes de magisterio. Se utilizaron una encuesta cuantitativa, entrevistas cualitativas semiestructuradas y cuadernos de reflexión semanales para recopilar datos con el fin de registrar los cambios en las perspectivas, así como las variables que provocaban dichos

cambios. Las definiciones, la concienciación y las prácticas de liderazgo docente entre los estudiantes de magisterio habían mejorado, según las conclusiones. Sin embargo, no relacionaban adecuadamente sus prácticas con el hecho de estar totalmente centrados en el liderazgo. Las implicaciones del estudio consisten en dar a los estudiantes de magisterio oportunidades adecuadas para el desarrollo del liderazgo en los programas de preparación del profesorado, de modo que puedan reconocer sus contribuciones y prácticas relacionadas con el liderazgo.

Asimismo, se tiene a Ghardashi (2023), en su investigación cuyo objetivo fue determinar las dimensiones y componentes de la capacidad de innovación en las universidades de ciencias médicas de Irán. El presente estudio es un estudio cualitativo con enfoque de análisis de contenido, realizado entre 2016-2017. El procesamiento de datos incluyó 10 entrevistas profundas, a los expertos del sector salud con dominio de la innovación en la alta dirección de los tres tipos de universidades de ciencias de medicina de Irán, con más de cinco años de experiencia. El muestreo de datos dirigido se realizó utilizando el método de bola de nieve y continuó hasta la saturación de los datos. El análisis de datos se realizó utilizando contenido convencional. Método de análisis utilizando el software Maxqda 12. Se concluye que es necesario, acelerar la innovación en las universidades de ciencias médicas, y que es esencial reconocer el potencial de la capacidad de innovación.

Los enfoques conceptuales, de la presente investigación a considerar, en cuanto a Gestión de la innovación: Según Rementeria (2008, p. 1). La gestión es "una actividad profesional cuyo objetivo es determinar metas y medios para alcanzarlas, determinar la organización de sistemas, desarrollar estrategias de desarrollo y gestionar personal".

Las apreciaciones de Estrada & Calderón (2021), alegan que además de sus capacidades financieras, académicas y productivas, las instituciones de educación superior también poseen el poder de innovar. En consecuencia, la gestión de la innovación debería ser una parte continua, orgánica y natural de los marcos administrativos e instructivos de estas instituciones. Prototipos, aplicaciones, desarrollos materializados, creación intelectual y capital humano capacitado son ejemplos de componentes que pueden demostrar procedimientos de alta calidad y apoyar al Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Para determinar

las principales vías de investigación, desarrollo e innovación, así como las oportunidades y dificultades a las que se enfrentan las comunidades académica, científica, tecnológica, social, empresarial y política (Diez, et al. 2022)

Según este punto de vista, la innovación debe ser multidireccional para garantizar la articulación de todos los actores y regiones dentro de la institución, así como para desarrollarlos y promoverlos. Esto conduce a la mejora continua de los procedimientos de gestión, administrativos, de investigación y académicos.

Según Morales, et al. (2015). Llamamos innovador a todo lo que es único o novedoso. La innovación es mucho más que tecnología, invención y patentes, a pesar de que mucha gente sólo la asocia con estas cosas. Está presente en todos los ámbitos y establecimientos, incluidos el marketing, la política, la empresa y las instituciones tanto públicas como privadas. También puede ser un método, servicio o producto nuevo o mejorado.

Observatorio Virtual de Tránsito Tecnología (OVTT) (2014). La comercialización de una idea se conoce como innovación, y la gestión de la innovación es el proceso de asignar y supervisar los recursos organizativos (humanos, materiales y financieros) para impulsar la generación de nuevas ideas, información y conceptos que permitan la creación de nuevos productos, servicios y otros emprendimientos. Además, estos conocimientos se transfieren a todas las actividades de la organización.

Por ello, se puede aseverar que una actividad innovadora es cualquier actividad que dirija el proceso de introducción de material nuevo en el aula (innovación-contenido) y el resultado de esa acción (innovación-resultado). la idea de educación innovadora en el marco de la reforma, renovación y mejora de la escuela.

Según Gartner (2019), la gestión de la innovación es "una disciplina empresarial cuyo objetivo es apoyar un proceso o una cultura de innovación sostenible en una organización", según la empresa de consultoría e investigación en tecnologías de la información (TI). Estos programas de gestión de la innovación suelen emplear una estrategia de cambio disruptivo para alterar la empresa.

Dimensiones de gestión de la innovación. Se proponen las siguientes:

Modernización y reforma:

Abarca los procesos de crecimiento y desarrollo que fomentan la creación de ideas novedosas.

Con respecto al significado de innovación, Moreno (1995), la define como el acto de elegir, asignar y utilizar inventivamente recursos materiales y humanos de forma novedosa e inventiva, lo que da lugar a la consecución de objetivos que antes eran inalcanzables. De acuerdo con Piña y Senior (2020), también “es conocida como un componente o producto de interrelación que incide o condiciona a la ciencia y tecnología (CyT)” (p.313). La aplicación de innovaciones se ha convertido en un requisito fundamental en el desarrollo de proyectos, lo que ha dado lugar a cambios en las estructuras organizativas mediante la creación de departamentos de innovación y tecnología o instituciones afines. Esto se debe a que el desarrollo de una empresa con cambios efectivos es un signo de desarrollo creativo y positivo. para la investigación continua sobre procesos creativos.

Importancia de la gestión de la innovación

En general, la sociedad está viviendo algo extraordinario. La inmensa propagación del virus ha afectado el progreso continuo de todas las organizaciones, especialmente de las instituciones educativas, debido al enfoque académico. El Banco Mundial (2020) enfatiza que la pobreza educativa aumentará en los países que no toman medidas a corto plazo. En este sentido, muchas instituciones alrededor del mundo han reprogramado sus procesos para proteger a la población y garantizar resultados en sus proyectos u objetivos laborales lo que, si bien perjudica la productividad normal e impacta en la economía, algunos sistemas como las empresas, entre otros. La entrada telemática, que permite la transferencia de información en forma de archivos o textos electrónicos o en tiempo real a través de dispositivos audiovisuales, ha ayudado a los educadores a evitar conceptos erróneos en el campo de la educación. El sistema educativo del siglo XXI se ha esforzado por incorporar estrategias de instrucción, los papeles de educadores y alumnos y las tecnologías educativas; sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, una parte considerable de la población sigue siendo incapaz de utilizar las tecnologías digitales. Esto llevó a que se siguieran utilizando métodos simples y que los estudiantes abandonaran la escuela cuando surgió el virus. En abril de

2020, cerca de 1600000 entre niños y jóvenes estaban alejados de la escuela” (UNESCO, 2020).

Métodos de gestión de la innovación

Los continuos cambios tecnológicos, culturales, sociales, etc. que surgen de la globalización requieren la introducción de innovaciones en el campo de la educación. La innovación es la incorporación de algo nuevo a la realidad existente, cambiándola para que los resultados sean más rápidos, más precisos, más baratos, etc., dependiendo del objetivo del proceso de innovación (Rivas, 2000). Cuando hablamos de innovación educativa nos referimos a la introducción de algo nuevo en el sistema escolar, que se refleja en un cambio en sus estructuras y funcionamiento, según las siguientes fases: a) contribución, b) integración, c) transformación y d) Impacto (Rivas, 2000). Lamentablemente, según Fullan (1995), no siempre se logran resultados porque las autoridades y administradores educativos se sienten presionados por indicadores de eficiencia y eficacia y prefieren ilusiones o símbolos de éxito a corto plazo para justificar su posición. Sobre esta base, Zorrilla (2013) introduce el concepto de “evaluación consultiva”, que surge de las reflexiones de docentes, estudiantes y directivos que conocen las necesidades, oportunidades y tendencias para introducir mejoras en la institución. El impacto del cambio depende del alcance de la consulta. Por lo tanto, es importante que los cambios educativos provengan no sólo de autoridades y administradores, sino también de estudiantes y docentes, actores principales del proceso educativo. Por otro lado, Lavín-Verastegui (2012) afirma que los procesos de innovación educativa son exitosos cuando existe una visión compartida, recursos disponibles, formación adecuada y una cultura de innovación. Por lo tanto, para determinar el grado de visión compartida, es crucial determinar si las prácticas de gestión administrativa y la innovación están relacionadas.

Pilares de la gestión de la innovación. Según Morales et al., (2015) señala los pilares de la innovación.

- Gestión del conocimiento: Es posible registrar, transferir, intercambiar y absorber conocimientos útiles actuales para crear nuevos conocimientos mediante el uso de herramientas y técnicas que incluyen bancos de experiencias, sistemas y catálogos. Entre los recursos intangibles de una organización, el conocimiento se

considera el recurso más valioso. Por tanto, la propia experiencia proporciona conocimientos que pueden utilizarse para crear conceptos originales.

– Factores que promueven la innovación: Entre los procesos que fomentan la innovación implantados en las administraciones locales destacan, aunque la lista no es exhaustiva, el sistema de incentivos y recompensas; la gestión favorable a la innovación, que implica básicamente el reconocimiento y apoyo de la alta dirección a las iniciativas innovadoras, incluida la tolerancia al fracaso; y la capacidad y flexibilidad para experimentar con herramientas e instrumentos para poner a prueba las innovaciones e introducir las modificaciones necesarias.

– Adaptación al medio ambiente y contexto cultural: Para asegurar la implantación y sostenibilidad de una propuesta innovadora, es necesario crear un entorno que favorezca su desarrollo, respete la identidad cultural y permita la intervención de una entidad innovadora en ámbitos donde sea posible integrar conocimientos técnicos, tradicionales y modernos para generar innovaciones y adaptarlas al contexto y al entorno de gestión local. Se trata de integrar tanto el medio ambiente como el contexto cultural en la gestión de la propuesta.

Componentes de la gestión de innovación

Para alcanzar los objetivos esbozados en el proceso de planificación estratégica, es fundamental tener en cuenta que la gestión de la innovación tecnológica combina una serie de componentes cruciales, como la estrategia de innovación, las redes y comunidades de innovación, la investigación y el desarrollo, el diseño de nuevos productos o servicios, las operaciones y la entrega (Dodgson, 2008). La innovación estratégica es un subconjunto del pensamiento estratégico orientado a la toma de decisiones porque la innovación tecnológica en las empresas implica mucho más que la mera aplicación de nuevas ideas para productos o servicios; con frecuencia exige modificaciones organizativas y estrategias auxiliares. el futuro de la organización imaginándolo y gestionándolo en el presente. Cabe destacar que la innovación técnica obtiene mejores resultados cuando se gestiona de forma colaborativa, es decir, cuando colaboran varias empresas de la cadena de valor, como proveedores y distribuidores, formando una comunidad o red tecnológica. A la hora de gestionar los avances técnicos en la producción de bienes o servicios, se tienen en cuenta muchos criterios de eficiencia y eficacia. El beneficio que un nuevo diseño o el cambio de un bien existente aporta al usuario

final viene determinado por estos elementos. Desarrollarse de acuerdo con las necesidades del mercado o simplemente crear oportunidades en línea con la estrategia corporativa. Una política de servicio al cliente que afecte los servicios, ya sea para respaldar la venta de bienes o como motivo de afiliación a una organización como un banco, un centro de atención médica, etc., es esencial para lograr la calidad. Además, otro factor importante a considerar es que hoy en día las organizaciones operan en un entorno en el que es más difícil competir. A lo largo de las últimas décadas se ha producido un desarrollo de las tecnologías de procesos y productos mucho más rápido que en el pasado. La clave por la que toda empresa se esfuerza para ser competitiva en el mercado es la famosa frase de Bill Gates, el famoso empresario informático y cofundador de Microsoft junto con Paul Allen: "La clave del éxito empresarial es descubrir dónde". El mundo va y viene primero", obviamente fue un hombre visionario que supo identificar tempranamente las necesidades que surgirían en el mundo de las tecnologías de la información, por lo que optó por innovar.

Sin embargo, las empresas de servicios que se dedican a la gestión de innovaciones tecnológicas requieren un tratamiento especial por la naturaleza de su actividad y no se caracterizan del mismo modo que las empresas que se dedican exclusivamente a la venta de productos.

En relación con la Educación Innovadora. Calero (2012) sostiene que la creatividad no es producto de la nada, sino que es el resultado de la unión de la experiencia, el conocimiento, la imaginación y las habilidades específicas, aunque estas habilidades son precisamente las capacidades para combinarlas y ordenarlas en un orden específico para abordar un problema.

Para el presente estudio, en cuanto a gestión de innovación, se respalda por lo descrito según Daft (2011). Dentro de una organización, las innovaciones se producen por etapas. La adopción de nuevas ideas o comportamientos en la industria, el mercado o el entorno en general se define como modelos de gestión innovadores. Del mismo modo, el modelo de innovación organizacional se traduce en la adopción de nuevas ideas o comportamientos que hacen posible dentro de su entorno, el desarrollo o el origen de ideas dentro de la organización que alteran el entorno organizacional en términos de trabajo, el impacto en su cultura organizacional, y también la racionalización de los procesos que denotan una

ventaja positiva en el cumplimiento, así como la contribución a la eficiencia y eficacia. Ante lo explicado se plantea el estudio de cuatro dimensiones, todas ellas según Daft:

Necesidad. La alta dirección y el consejo de administración deben reconocer la necesidad y trabajar para generar nuevos conceptos. Para ello es necesario llegar a un acuerdo a través de diversas ideas entre personas que posean habilidades y conocimientos particulares, ya que serán las elegidas para aportar soluciones nuevas y alternativas a los problemas que se plantean en la empresa.

Adopción. Cuando los responsables deciden seguir adelante con una idea sugerida, se produce la adopción. Para apoyar el cambio, los empleados y directivos clave deben estar de acuerdo. Una vez reconocido el problema, formados los equipos de trabajo y desarrollada la idea de solución, se requiere la aprobación de la alta dirección y la disponibilidad de recursos financieros, humanos y tecnológicos. Así, la alta dirección será la primera en ver que es necesario adoptar ese nuevo concepto presentado en un plan de mejora y que tendrá un efecto en cascada sobre los mandos inferiores.

Implementación. La aplicación real de un concepto, método o comportamiento novedoso por parte de los miembros de la organización se conoce como implementación. Esta es la fase más crucial, ya que todas las actividades planificadas se llevarán a cabo utilizando los recursos ya disponibles. También será crucial asegurarse de que los colaboradores conocen el nuevo comportamiento o procedimiento institucional que la organización pondrá en práctica durante la formación. La implicación de los líderes de la organización es crucial en esta situación, ya que ayudarán al establecimiento y avance del nuevo concepto.

Recursos. El cambio sólo puede producirse mediante el esfuerzo y la energía humana. El cambio no es algo que suceda sin más; se necesita tiempo y recursos para desarrollar y aplicar nuevas ideas. Estos recursos abarcan capital financiero, tecnológico y humano. Cuando la alta dirección da luz verde a la aplicación de la nueva propuesta, es necesario disponer de recursos.

Capacidad de liderazgo

Según Cortegaza (2003) define que la habilidad corresponde a las características fisiológicas de una persona que determinan la dinámica de

adquisición de conocimientos, habilidades, hábitos y éxito en una actividad particular.

Según Hellriegel y Slocum (2004, p.250), el liderazgo es el proceso de concebir ideas y visiones, poner esas ideas y visiones en acción, convencer a la gente de su valor, incorporarlas a la propia conducta y velar por que esas ideas y visiones se hagan realidad. Según García (2006, p. 103), el proceso de influir en las actividades de una persona o un grupo para lograr un objetivo en una circunstancia concreta se conoce como liderazgo. Finalmente, Bores (2017) enfatiza que las personas con cualidades de liderazgo son personas que son capaces de influir en otros miembros de la organización a la que pertenecen. Un líder es alguien que tiene la capacidad de prever, pensar más allá de los demás, planificar e influir en las personas para que lleven a cabo el plan. En primer lugar, parece que un líder debe tener fuertes habilidades de liderazgo y control, una visión de futuro, así como la capacidad de comunicar e inspirar a otros para que cada miembro del equipo se apropie del proyecto. Estudios más recientes como Vargas, et al. (2022), corroboran y llegan a ratificar estas teorías, que se mantienen en el tiempo.

Dimensión de capacidad de liderazgo

Según Cabrera (2013) expresa que un buen líder ha de tener estas capacidades:

a) **Habilidades técnicas.** Se trata de un alto nivel de conocimiento especializado con o sin especialización, que se manifiesta en habilidades analíticas, fácil manejo de herramientas y técnicas, capacidad de combinar consistentemente materias primas, máquinas, etc. Ideas y circunstancias que conducen a resultados medibles. Asimismo, se puede decir que implica conocimiento de ciertos procesos, técnicas o herramientas específicas de un puesto particular o del sector en cuestión.

b) **Habilidades humanas.** Básicamente, esto se refiere a trabajar con personas y permite manipular fácilmente las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como sentir y mostrar sensibilidad ante sus sentimientos e influir así en su comportamiento. La auténtica capacidad de trabajar con los demás debe convertirse en una actividad natural y continua, porque es

necesaria no sólo en las decisiones sino también en las acciones individuales cotidianas.

c) Habilidades estratégicas o conceptuales. Capacidad para evaluar de forma integral y sistemática los problemas internos y externos de la organización, reconocer conexiones y evaluar la cuenta de pérdidas y ganancias. También se trata de formular ideas, comprender conexiones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas de forma creativa, etc. Ramírez-Hernández (2022).

En el presente trabajo de investigación, se consideran como dimensiones de Capacidad de liderazgo, a las descritas por Dyer, et al (2012)

Asociación. Los líderes innovadores, son conscientes que su tarea implica trabajar en equipo, y construir asociaciones sólidas: Los líderes exitosos, tienen la capacidad de colaborar y construir, relaciones positivas tanto con sus colegas como con empleados y demás partes de interés.

Cuestionamiento. Los innovadores, son apasionados de describir y también querer saber más de lo que todos observan. El líder eficaz, puede requerir de la capacidad de realizar preguntas significativas y retar a la situación del momento. Los líderes que promueven un ambiente, en el que se cuestionan las suposiciones, con el objetivo de buscar la mejora continua, con ello pueden contribuir al crecimiento y la innovación de la organización.

Observación. Los líderes deben ser conscientes de los cambios en el mercado, por lo que requieren de la capacidad de observar y comprender el entorno, así como los cambios internos de la organización, para así tomar decisiones informadas.

Creación de redes (Networking). Puede ser crucial para el liderazgo, el construir y mantener una red de contactos efectiva. La capacidad de mantener relaciones sólidas, tanto dentro como fuera de la organización, pueden facilitar el intercambio de conocimientos, de colaboración y resolución de problemas.

Teorías de liderazgo

Chiavenato (2006), destaca el hecho de que uno de los temas de gestión que más atención ha recibido en las últimas décadas es el liderazgo. a) Teoría del rasgo de personalidad: Un rasgo es una cualidad o característica particular de la personalidad. Se considera una de las primeras ideas de liderazgo. Estas opiniones sugieren que un líder posee ciertos rasgos de personalidad que lo diferencian de la

población general, es decir, un atributo particular que le permite influir en sus iguales. Esta teoría estaba influida por la del "gran hombre", que Carlyle defendía afirmando que ciertos individuos excepcionales a lo largo de la historia de la humanidad tuvieron un impacto personal en la evolución del mundo. Cada autor esboza rasgos específicos de la personalidad que caracterizan a un líder, incluyendo atributos físicos como la apariencia, la altura, la energía y el peso; atributos intelectuales como la autoestima, el entusiasmo, la adaptabilidad y el coraje; y atributos sociales como la cooperación, las habilidades interpersonales y la destreza administrativa. Por último, hay atributos relacionados con el trabajo, como la iniciativa, la perseverancia y el afán de éxito. b) Teoría del estilo de liderazgo: Examina el estilo de comportamiento del líder hacia sus seguidores. Mientras que el enfoque basado en los rasgos se centra en las características del líder, en el segundo enfoque se analizan la conducta o las acciones del líder cuando ejerce el liderazgo. Esta teoría identifica tres filosofías de liderazgo: liberal, autoritaria y democrática. En un estudio de White y Lippitt sobre jóvenes orientados a las tareas se probaron tres filosofías de liderazgo distintas. El grupo bajo liderazgo autoritario hizo la mayor parte del trabajo; Por otro lado, aquellos liderados por una dirección liberal tuvieron baja producción en términos de calidad y cantidad; y los liderados por líderes democráticos tuvieron una producción similar al grupo liderado por líderes autoritarios, pero la diferencia fue visible en la calidad del trabajo, que fue mejor. En la práctica, un líder gestiona tres procesos de liderazgo: adaptación a las tareas a realizar, a las situaciones y a las personas, la ejecución de órdenes, pero también la consulta de sus subordinados antes de tomar decisiones: el uso de este tipo de liderazgo depende de las circunstancias. y de las acciones.

Las aptitudes de liderazgo

Según Hurtado (2019), manifiesta las siguientes habilidades:

– Cualidades de Liderazgo: La gente se siente orgullosa de seguir a los líderes por sus opiniones, su moral, su ética, su carácter, sus conocimientos, su valor y su talento. Infunden confianza, tienen la capacidad de movilizar a los soldados y levantan el ánimo cuando las cosas se ponen difíciles.

– Visión: En las áreas en las que la productividad necesita más mejoras, los líderes pueden impulsarla. Son capaces de transmitir claramente una visión que

inspire a sus colegas y subordinados a trabajar por ella, así como de establecer y fijar objetivos.

- Desarrollo de equipos: En lugar de limitarse a ignorar los objetivos, los líderes crean equipos de alto rendimiento que colaboran para trabajar en pos de una misión u objetivo compartido.

- Resolver conflictos en beneficio de ambas partes: Los líderes son capaces de resolver disputas y enfrentamientos de forma amistosa. Al concentrarse en encontrar soluciones en lugar de pisar los egos de la gente, resuelven los conflictos. Evalúan la aplicabilidad de procedimientos alternativos de resolución de conflictos y ofrecen ayuda y conocimientos a otros directivos. Un líder competente es adaptable cuando interactúa con los demás y firme cuando responde a preguntas.

- Evaluación precisa y rápida de las situaciones: Cuando las circunstancias lo exigen, los líderes asumen su responsabilidad y actúan adecuadamente.

- Capacitación/Preparación: Los supervisores son conscientes de que los errores pueden suponer una oportunidad de crecimiento. Para impulsar los logros individuales y de la organización, ofrecen a las personas apoyo para el desarrollo profesional, formación y revisiones del rendimiento.

- Involucrar a los empleados en la participación: Al incorporar a los miembros del personal en la planificación y la toma de decisiones, los directivos fomentan el sentido de pertenencia. Capacitan a los trabajadores para tomar más decisiones y les permiten terminar las tareas con la mayor rapidez y eficacia posibles.

Funciones de liderazgo en la administración

Para Lussier y Achua (2016) ¿Recuerdan que Mintzberg identificó once funciones que los líderes llevan a cabo para alcanzar los objetivos en las organizaciones y definió función como el conjunto de comportamientos que se esperan de una persona al realizar una tarea? Afirman que éstas "representan las actividades de comportamiento predominantes llevadas a cabo por los seguidores o directivos". (p.10).

La división de estas tareas en tres categorías -actividades interpersonales, informativas y decisorias- fue sugerida por el mismo autor.

- Entre ellas se encuentran las funciones interpersonales de representación, enlace y liderazgo.

- Las funciones de control, difusión y portavoz forman parte de las responsabilidades de información de la dirección.

- Las funciones decisorias se dividen en cuatro categorías: asignación de recursos, gestión de dificultades, empresario y negociador.

Estas responsabilidades administrativas son significativas porque los psicólogos sociales las han utilizado para determinar cómo deben actuar los líderes para alcanzar sus propios objetivos y los colectivos.

Liderazgo Transformador

Para Anderson (1992) y otros teóricos del liderazgo apoyan un enfoque novedoso del liderazgo que denominan "liderazgo transformacional", centrado en valorar y potenciar a cada individuo. Las organizaciones deben adoptar una estructura menos jerárquica. La planificación, la comunicación, la creatividad y la visión son componentes del liderazgo transformacional. Ayuda a un grupo de personas a reunirse en torno a un conjunto compartido de valores y creencias para alcanzar un conjunto compartido de objetivos mensurables.

La técnica de transformación afecta al mismo tiempo al crecimiento personal de cada uno y a la productividad de la empresa. (Bass, 1990).

La teoría del liderazgo transformador afirma que los líderes actúan de forma que:

- Reúnen a la gente y tienen un buen impacto. Ayudan a formular la visión, los valores y las creencias.

- conduce a la consecución del objetivo. Apoyan la fijación de objetivos y fomentan un ambiente de colaboración para que los demás puedan completar con éxito las tareas en el trabajo.

- Mediante la eliminación de barreras y el aumento de la implicación de los seguidores, hacen hincapié en el desarrollo personal y la productividad de la organización.

Características del liderazgo

Características del liderazgo centrado en principios de Covey, (Manzanilla, 2015) tenemos a continuación:

- Un líder centrado en los principios siempre está aprendiendo.

- Un líder centrado en los principios da prioridad al servicio a los demás.

- irradia felicidad y optimismo; un líder con principios es alguien que irradia alegría.

- El líder centrado en los principios reconoce la distinción entre el rendimiento presente y el potencial futuro porque tiene fe en los demás. Este tipo de líder no se ofende por el mal comportamiento, las críticas o la vulnerabilidad.

- Este tipo de líder se mueve en el equilibrio; es consciente de que tomar medidas drásticas no mejorará su organización. Aunque reconoce la existencia de desacuerdos y disputas, los gestiona de forma que maximicen la capacidad del equipo para alcanzar sus objetivos principales. Es capaz de encontrar el equilibrio entre mirar al futuro, ser sensible al presente y extraer lecciones del pasado.

- Reconocer y poner en práctica la sinergia. El poder de un equipo es mucho mayor que la culminación de los talentos y capacidades individuales de sus miembros. (Gálvez & Llatas, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

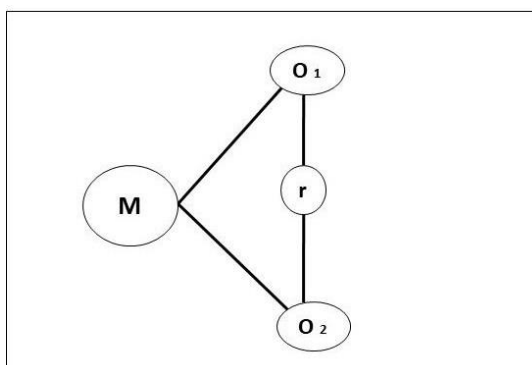
Básica, también denominada investigación dogmática, pura o teórica. Se distingue por el hecho de que comienza y termina en un marco teórico; su objetivo es desarrollar nuevas teorías o revisar las establecidas, para avanzar en la comprensión filosófica o científica, pero no sopesa estas teorías con ninguna aplicación en el mundo real. (Hernández, et al., 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

La tesis del presente estudio pertenece a la categoría no experimental, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como la investigación que se lleva a cabo sin manipulación intencionada de variables. Se considera que el estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional.

El análisis de un fenómeno y de sus elementos constitutivos, así como de la forma en que se presentan, se realiza mediante investigaciones descriptivas. Tiene carácter correlacional porque su objetivo es determinar si determinadas ideas, variables o rasgos están o no relacionados entre sí. Este tipo de diseño está representado por el esquema que sigue. (Hernández, et al., 2010, p. 87).

Este diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio (Docentes de Medicina Humana)

O₁ = Gestión de la innovación.

O₂ = Capacidad de liderazgo.

r = Correlación entre las variables estudiadas.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Gestión de la innovación.

Definición conceptual: Según Rouse (2017), la práctica de supervisar el proceso de innovación de una organización, desde las primeras fases de ideación hasta la última y, la ejecución con éxito se conoce como gestión de la innovación. Incluye todas las opciones, acciones y procedimientos implicados en la creación y puesta en marcha de una estrategia de innovación.

Definición operacional: Según Daft (2011), la gestión de la innovación se ha operacionalizado mediante el desarrollo de cuatro dimensiones, Esta variable fue evaluada mediante un cuestionario de 20 ítems. Dimensiones: Necesidad, Adopción, Implementación y Recursos.

Indicadores: Diversos factores a considerar, en cada una de sus cuatro dimensiones.

Escala de medición: Ordinal tipo Likert.

Variable 2: Capacidad de liderazgo.

Definición conceptual: Según Hellriegel y Slocum (2004, p.250), el liderazgo es el proceso de desarrollar conceptos y una visión, defender los principios que sustentan esos conceptos y esa visión, convencer a los demás de que reflejen esos principios en su propio comportamiento y tomar decisiones difíciles en materia de contratación y otros asuntos.

Definición operacional: La capacidad de liderazgo se ha operacionalizado mediante el desarrollo de cuatro dimensiones. Esta variable ha sido evaluada mediante un cuestionario de 20 ítems. Dimensiones: Asociación, Cuestionamiento, Observación y Creación de redes.

Indicadores: Fueron considerados varios elementos para cada dimensión.

Escala de medición: La escala fue Ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se reconoce que la población de estudio es un conjunto particular, limitado y alcanzable de casos que cumplen una serie de normas predeterminadas y

constituyen la base para la selección de la muestra, que cumple una serie de especificaciones predeterminadas. En pocas palabras, una población de investigación también puede incluir cosas como animales, muestras biológicas, archivos, hospitales, familias, organizaciones y objetos. Para estos últimos, una palabra más parecida a "universo de estudio" podría ser más adecuada. (Arias-Gómez, et al., 2016).

Para el presente estudio, la población estuvo conformada por 300 docentes de la Facultad de Medicina Humana. Distribuidos en 175 mujeres (57%), y 125 varones (43%).

3.3.2. Muestra

Es una parte o subconjunto de casos extraídos de la población, y deben poseer características reproducibles de la manera más exacta posible. (Palella y Martins, 2008, pp. 93).

La muestra final quedó conformada por 70 docentes de la Facultad de Medicina Humana, un docente por motivos de salud no trabajó en el semestre. Quedando conformada finalmente por 41 mujeres y 29 varones.

3.3.3. Muestreo

Para elegir la muestra se empleó la técnica de muestreo probabilístico:

n= Tamaño de la muestra

S = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)

N = Población

P = Éxito probable = 50%

Q = Error probable = 50%

E = Error estándar (1-10)

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + S^2 P \cdot Q}$$

$$n = \frac{4 \quad 300 \quad 60}{100 \quad 299 \quad +}$$

$$n = \frac{1155 \quad x \quad 2400}{29900 \quad + \quad 4}$$

$$n = \frac{2771600}{29900 \quad + \quad 9239}$$

$$n = \frac{2771600}{39139}$$

$$n = \quad \mathbf{71}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de encuesta la cual permitió poder tener contacto por medio de un conjunto de reglas y procedimientos que permiten establecer una relación con las unidades de estudio por medio de los cuestionarios ya establecidos para las variables Gestión de innovación y Capacidad de liderazgo.

El cuestionario fue el instrumento de investigación utilizado para recopilar datos; se utilizó para hacer preguntas a los encuestados sobre temas relacionados con el estudio y documentar sus respuestas.

Al instrumento de la encuesta, cuestionario, se le realizó la prueba de Alfa de Cronbach con la finalidad de determinar la consistencia interna de dicho instrumento.

La consistencia interna de los ítems de Gestión del Talento Humano fue de 0,971, lo que indica un nivel alto de consistencia interna.

Dimensión variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de innovación	0,971	20

La consistencia interna a nivel de ítems de la variable Capacidad de liderazgo fue de 0,936, lo que indica un alto nivel de consistencia interna.

Dimensión variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Capacidad de liderazgo	0,936	20

3.5. Procedimientos

Para el presente estudio se elaboraron dos formularios de Google, para ser distribuidos a los docentes, donde se incluyeron variables como la Gestión de innovación y capacidad de liderazgo. Estos formularios conteniendo los cuestionarios se aplicaron a 70 docentes de Medicina Humana, a quienes se les solicitó su consentimiento informado de manera virtual. De esta forma, se accedió a la población objetivo del estudio. Después, la información se trasladó a la plataforma Google drive para recopilar datos de la muestra, y se utilizó Microsoft Excel para analizar la información, como paso en el procesamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

A partir de los datos recogidos, se construyó una base de datos que se ejecutó mediante Microsoft Excel y la aplicación estadística SPSS en su versión 28, que se utilizó para generar pruebas de correlación y comprobación de hipótesis.

Para lo cual, inicialmente se realizó la prueba de hipótesis, a fin de comprobar si la muestra tenía una distribución normal (H_0). Y por ser una muestra final de 70 (>50), se trabajó con Kolmogorov Smirnov. Además, se utilizó la aplicación Microsoft Excel para realizar el análisis descriptivo. Asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS para realizar pruebas de normalidad y el consiguiente análisis de correlación.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se llevó a cabo de acuerdo con los principios de autonomía y no maleficencia, ya que se recogió información voluntaria de los participantes mediante un instrumento que no pretendía causarles daño. Por el contrario, la finalidad del instrumento era observar cómo se comportaban las variables propuestas en una muestra concreta. Los dos principios mencionados están en consonancia con las observaciones de Nüremberg (1947) sobre la participación voluntaria, que hace hincapié en la necesidad de un consentimiento explícito, sobre todo cuando se trata de personas vulnerables, para las que es necesaria una mayor cautela, y en el requisito de que toda investigación realizada beneficie a los seres humanos y no les cause daño.

Además, este estudio emplea las teorías de múltiples autores tal y como se presentan en tesis, artículos de revistas y/o libros, citándolos adecuadamente y proporcionando la información de la fuente original en las referencias bibliográficas.

Originalidad: La información del informe, obtenida de fuentes confiables, citando en forma honesta a los autores y parafraseando los textos, siendo corroborado con una herramienta antiplagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Objetivo descriptivo 1

Objetivo 1:

Determinar los niveles de Gestión de la Innovación de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 1

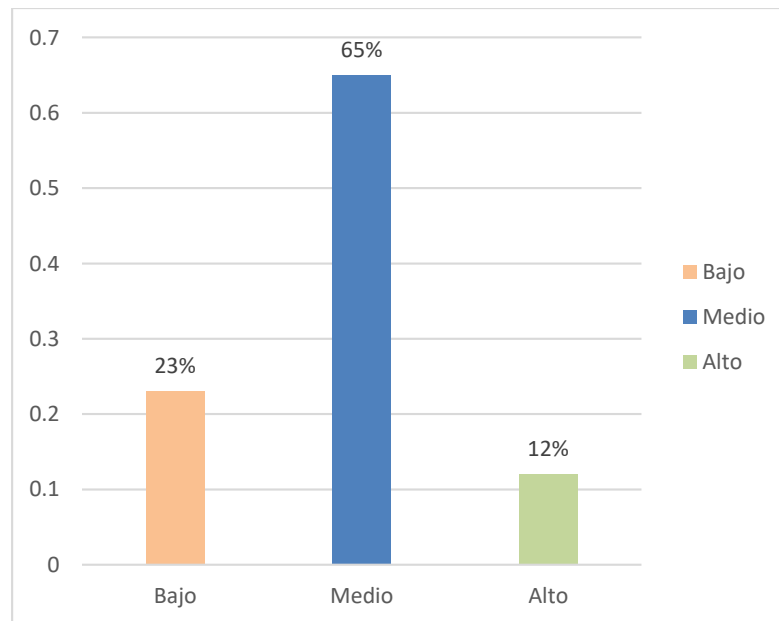
Niveles de la Gestión de la Innovación de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Niveles	(Yi-1 - Yi)		fi	%
Bajo	20	47	16	22.85
Medio	47	74	42	70.00
Alto	74	101	12	12.00

Nota. Se muestra los niveles porcentuales de la variable en estudio.

En la tabla 1 se evidencia que el 70% de docentes tienen un nivel medio de Gestión Innovadora cuyos puntajes van desde 47 hasta 74 puntos; el 22.85% de docentes tienen bajo nivel de Gestión de Innovadora y solo un 12% tiene nivel alto.

Figura 1
Niveles de la Gestión de la Innovación de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023



Nota. Se muestra los niveles porcentuales de la variable en estudio

Objetivo 2:

Determinar los niveles de capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 2

Niveles de la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

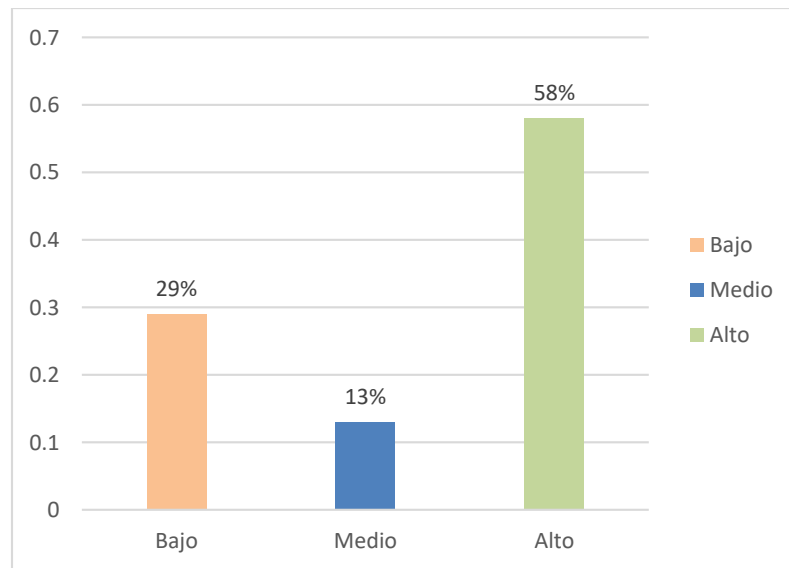
Niveles	(Y _{i-1} - Y _i)		f _i	%
Bajo	15	35	20	29
Medio	35	55	9	13
Alto	55	75	41	58

Nota. Se muestra los niveles porcentuales de la variable en estudio

En la tabla 2 se muestra que el 58% de docentes presentan un nivel alto en capacidad de liderazgo con valores que van desde 55 a 75; el 29% tienen un nivel bajo y el 13% tienen nivel medio,

Figura 2

Niveles de la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023



Nota. Se muestra los niveles porcentuales de la variable en estudio

Prueba de normalidad de las variables

Hipótesis para normalidad

H₀: Los datos provienen de una distribución normal.

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov Smirnov para normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Decisión
	Statistic	df	Sig.	
Gestión de la innovación	.334	70	.000	No normal
Capacidad de liderazgo	.273	70	.000	No normal
Necesidad	.175	70	.000	No normal
Adopción	.154	70	.000	No normal
Implementación	.278	70	.000	No normal
Recursos	.208	70	.000	No normal

Nota. Distribución no Normal de la muestra de estudio.

4.2. Análisis Inferencial

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 4

Relación entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Variables	Spearman's rho	Gestión de la innovación	Capacidad de liderazgo
Gestión de la innovación	Correlation Coefficient	1	,273*
	Sig. (2-tailed)	.	,022
	N	70	70
Capacidad de liderazgo	Correlation Coefficient	,273*	1
	Sig. (2-tailed)	,022	.
	N	70	70

Nota. correlación de variables al 0.05 de significancia

En la tabla 4, se muestra la relación baja entre la gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p= 0.022 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.273; se puede afirmar que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la gestión de la innovación en su dimensión necesidad y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 5

Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión necesidad y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Spearman's rho			Necesidad	Capacidad de liderazgo
Spearman's rho	Necesidad	Correlation Coefficient	1.000	.214
		Sig. (2-tailed)		.047
		N	70	70
		Correlation Coefficient	.214	1.000
Capacidad de liderazgo	Capacidad de liderazgo	Sig. (2-tailed)	.047	
		N	70	70

Nota. correlación de variables al 0.05 de significancia

En la tabla 5, se muestra la relación baja entre la gestión de la innovación en su dimensión necesidad y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p=0.047 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.214; se puede afirmar que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la gestión de la innovación en su dimensión adopción y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 6

Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión adopción y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Spearman's rho		Adopción	Capacidad de liderazgo
Spearman's rho	Adopción	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	70
		Capacidad de liderazgo	.435**
Spearman's rho	Capacidad de liderazgo	Correlation Coefficient	.435**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	70
		N	70

Nota. correlación de variables al 0.01 de significancia

En la tabla 6, se muestra la relación moderada entre la gestión de la innovación en su dimensión adopción y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p=0.000 < 0.01$ y un coeficiente de correlación de 0.435; se puede afirmar que la relación es baja pero directa entre las variables al 1% de significancia.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión de la innovación en su dimensión implementación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 7

Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión implementación y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

				Capacidad de liderazgo
Spearman's rho		Implementación		
Spearman's rho	Implementación	Correlation Coefficient	1.000	.143
		Sig. (2-tailed)		.029
		N	70	70
		Correlation Coefficient		.143
	Capacidad de liderazgo			
		Sig. (2-tailed)	.029	
		N	70	70

Nota. correlación de variables al 0.05 de significancia

En la tabla 7, se muestra la relación baja entre la gestión de la innovación en su dimensión implementación y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p=0.029 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.143; se puede afirmar que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la gestión de la innovación en su dimensión recursos y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Tabla 8

Relación entre la gestión de la innovación en su dimensión recursos y la capacidad de liderazgo de docentes del área de salud de una universidad privada de Trujillo 2023

Spearman's rho		Recursos	Capacidad de liderazgo
Spearman's rho	Recursos	Correlation	1.000
		Coefficient	.157
		Sig. (2-tailed)	.090
		N	70
Capacidad de liderazgo	Recursos	Correlation	.157
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.090
		N	70

Nota. correlación de variables al 0.05 de significancia

En la tabla 8, se muestra la relación baja entre la gestión de la innovación en su dimensión recursos y la capacidad de liderazgo, con un valor significativo $p = 0.090 < 0.05$ y un coeficiente de correlación de 0.157; se puede afirmar que la relación es baja pero directa entre las variables al 5% de significancia.

V. DISCUSIÓN

Los resultados finales del estudio, Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023, que buscaba una conexión entre las variables investigadas, apoyan la hipótesis planteada al demostrar la presencia de dicha correlación, aunque a un nivel modesto pero positivo. Del mismo modo, el análisis descriptivo muestra el nivel alto que otorgan los docentes del área de salud, a ambas variables. La gestión de innovación es calificada con un 65% como alto, y capacidad de liderazgo con un 58% en un nivel alto. Estos hallazgos, nos indican la importancia que dan los docentes del área de salud, al rol que debe cumplir el buen líder, con capacidades de organizar, guiar, entusiasmar, fomentar mejoras novedosas a través de una buena Gestión de innovación.

Los resultados alcanzados, son similares a los trabajos de Calcina (2018), quien obtuvo una correlación positiva moderada y muy significativa. Igualmente, coincide con el trabajo de Ríos (2022), del que cabe destacar la influencia hallada del liderazgo en la buena gestión. Asimismo, se tiene la investigación de Lozada (2023), que halló también relación directa y muy significativa entre las variables. Por todo lo expuesto, se puede observar que los antecedentes al ser contrastados con la presente investigación, todos convergen en mayor o menor grado, quizás debido al número de muestra, en la correlación directa y significativa de las variables Gestión de innovación y capacidad de liderazgo, no hallándose contrastación divergente alguna. Cabe indicar que, las conclusiones son coherentes con investigaciones anteriores sobre la relación entre el liderazgo académico y la gestión de la innovación, y de ellas se desprende claramente que es fundamental comprender cómo las instituciones educativas pueden apoyar un ambiente que fomente la innovación, la investigación y la excelencia académica en un mundo en continuo cambio.

Ante el análisis individual, de las dimensiones de gestión de innovación, la dimensión “necesidad” es de suma importancia, porque proporciona la base para la dirección estratégica de los esfuerzos innovadores. Tal como menciona Daft (2011), es necesario que la alta dirección reconozca a la necesidad, para generar nuevas ideas de trabajar, siendo necesario el consenso con los integrantes con mayores destrezas, y han de ser las elegidas para dar soluciones y alternativas a problemas

que se presenten. Existen varias razones que destacan la importancia de esta dimensión, es así que se puede mencionar a la Orientación estratégica, para identificar las necesidades específicas y orientar a la innovación de manera estratégica. Entender las necesidades del entorno ayuda a la organización a focalizar sus recursos y esfuerzos en áreas que realmente generarán valor; la “relevancia para el usuario”, porque al centrarse sus necesidades la gestión de la innovación asegura que los servicios desarrollados sean relevantes y satisfagan las expectativas. Este hecho asegura la competitividad y la fidelización de los usuarios; la “eficiencia en el uso de recursos” porque al detectar (en forma precisa) las necesidades, y con ello maximizar el rendimiento de los recursos invertidos; la “minimización de riesgos”, porque al detectar las necesidades, se reduce el riesgo de realizar servicios que no encuentren aceptación. La comprensión de las necesidades proporciona una base sólida para la toma de decisiones informada; la “adaptabilidad al cambio” ya que las necesidades son cambiantes con el tiempo, debido a los avances tales como en tecnología y es allí donde la dimensión necesidad, permite el adaptarse a los cambios que se presenten. La gestión de la innovación que se centra en la dimensión de necesidad permite a una organización adaptarse proactivamente a estos cambios; la “generación de valor” puesto que, al centrarse las necesidades, estas tienen gran potencial generando valor real. Al abordar problemas o satisfacer demandas existentes, las soluciones innovadoras pueden tener un impacto significativo en la calidad de vida, la eficiencia operativa y la competitividad; la “alineación con objetivos institucionales” la gestión de innovación en su dimensión “necesidad”, asegura que los esfuerzos innovadores se alineen con los objetivos y la misión de la institución. Este hecho facilita la coherencia entre la innovación y la estrategia general de la institución; “Facilita la colaboración” porque las necesidades identificadas por lo general implican la colaboración con las diversas partes interesadas. Esta colaboración enriquece el proceso innovador, por la incorporación de diversas perspectivas. Por todo lo dicho, se puede generalizar que la dimensión “necesidad” en la gestión de innovación, es de suma importancia para garantizar que todos los esfuerzos innovadores estén alineados con las demandas del mercado y de la organización, maximizando así el impacto y el valor generado. En cuanto a la dimensión “adopción” los resultados reflejan correlación positiva moderada, y esto es de suma importancia porque según Daft (2011), este hecho se ha de dar, después que haya un acuerdo por

todas las partes implicadas de la organización, puesto que, ante la propuesta de una nueva idea, la adopción de esta depende de la alta dirección y de otros factores como disponibilidad de recursos financieros, humanos y tecnológicos. Estos cambios se inician a este nivel, para luego ser adoptados por el resto del personal. Y se centra en cómo las nuevas ideas, tecnologías o prácticas son aceptadas y utilizadas en la institución, con lo cual se asegura el “éxito de la innovación” la adopción exitosa de innovaciones es un indicador clave de su éxito. Incluso las ideas más innovadoras no generarán impacto si no son adoptadas y aplicadas de manera efectiva en la práctica; “el cambio cultural” la dimensión de adopción se centra en cómo se aceptan y adoptan estos cambios, lo que es esencial para la integración efectiva de la innovación en la forma de trabajar de la organización; “maximizar los beneficios” esto puede incluir mejoras en la eficiencia operativa, la satisfacción del cliente, el rendimiento financiero y otros indicadores clave de rendimiento; “superar la resistencia inicial al cambio” la gestión efectiva de la adopción implica abordar y superar esta resistencia, asegurando que los empleados y otras partes interesadas estén dispuestos a aceptar y trabajar con las nuevas ideas; la “rápida implementación” una rápida adopción es especialmente importante en entornos empresariales competitivos, donde la capacidad de implementar nuevas ideas rápidamente puede marcar la diferencia; la “alineación con los usuarios finales” entender cómo y por qué adoptan los usuarios una innovación es fundamental para el éxito comercial; la “evaluación de resultados” si la adopción es baja o lenta, puede ser necesario ajustar la estrategia de implementación para mejorar la aceptación y el impacto; “facilita la continuación innovadora” cuando los empleados ven que las innovaciones anteriores se han adoptado con éxito, es más probable que estén abiertos a nuevas ideas y cambios en el futuro; la “mejora la sostenibilidad” asegura que las nuevas prácticas o tecnologías no solo se implementen inicialmente, sino que también se mantengan y evolucionen con el tiempo. Por todo ello, con la dimensión de “adopción” en la gestión de innovación se garantiza que las innovaciones se integren de manera efectiva en la institución, maximizando así su impacto y contribución al éxito general de la institución. Respectivamente, la dimensión “implementación” también muestra relación directa, que según Daft (2011), es la parte más crucial porque es la aplicación de las nuevas ideas, por todos los miembros de la organización, y cabe destacar que la implicación de los líderes, es de suma importancia para establecer

y ejecutar estas nuevas ideas. Se puede añadir a lo ya expuesto, que este se refiere al proceso de llevar a cabo las ideas innovadoras y convertirlas en acciones concretas. Es necesario destacar la importancia de la “transformación de ideas en resultados tangibles” es el puente entre la concepción de la innovación y su ejecución efectiva; “asegura la ejecución efectiva” la capacidad de ejecutar las ideas de manera eficiente y eficaz es esencial para el éxito innovador; la “optimización de procesos” esto puede conducir a mejoras en la eficiencia y la productividad; “minimización de riesgos” la planificación y gestión adecuadas pueden reducir la posibilidad de problemas y obstáculos durante la ejecución; la “adaptabilidad a las condiciones cambiantes” las estrategias de implementación ágiles son esenciales para la adaptación continua; la “alineación con objetivos estratégicos” esto garantiza que la innovación contribuya a los objetivos a largo plazo y a la visión general de la empresa; la “gestión de recursos” una buena planificación y asignación de recursos son esenciales para evitar sobrecostos y retrasos; la “generación de valor” esto puede manifestarse en mejoras en la calidad del producto, la satisfacción del usuario, la eficiencia operativa y otros indicadores clave de rendimiento; la “aceptación institucional” la gestión del cambio y la comunicación efectiva son cruciales para obtener el apoyo necesario; la “retroalimentación y mejora continua” esto proporciona la base para la mejora continua y la iteración en futuras innovaciones. En resumen, la dimensión “implementación” en la gestión de innovación es de suma importancia para llevar a cabo las ideas de manera efectiva, maximizando así el impacto y el valor de la innovación en la institución. En la misma línea, la dimensión “recursos” también mostró relación directa con la capacidad de liderazgo, que según Daft (2011) debe entenderse que esta comprende a varios factores como lo son el capital financiero, tecnológico y humano. Cuando la alta dirección, aprueba la aplicación de nuevas propuestas, es necesario el poder contar con estos recursos. Ante ello, se debe entender que son fundamentales para llevar a cabo los procesos innovadores y cuenta con características propias a mencionar como la “inversión financiera” la asignación adecuada de recursos financieros es crucial para el éxito de las iniciativas innovadoras; el “talento y habilidades específicas” la gestión de la innovación requiere acceso a talento con habilidades específicas, como creatividad, experiencia técnica y capacidad de resolución de problemas. Asegurar la disponibilidad y el desarrollo de estas habilidades es esencial; la “infraestructura

tecnológica” garantizar que la organización cuente con las herramientas y la tecnología necesarias es esencial para respaldar los esfuerzos innovadores; la “investigación y desarrollo” los recursos son críticos para la investigación y el desarrollo de nuevas ideas y tecnologías. Esto incluye la financiación para proyectos de I+D, el acceso a laboratorios y equipos especializados, y la capacidad de atraer a expertos en el campo; el “tiempo y espacio para la creatividad” la gestión de la innovación requiere tiempo y espacio dedicados a la creatividad y la exploración de nuevas ideas. La asignación de tiempo y recursos para actividades creativas y lluvia de ideas es esencial; la “capacidad de aprendizaje continuo” esto implica la inversión en programas de formación y desarrollo para que el personal esté al tanto de las últimas tendencias y metodologías innovadoras; la “gestión de riesgos” los recursos son necesarios para gestionar y mitigar esos riesgos, así como para recuperarse en caso de que las iniciativas no sean tan exitosas como se esperaba; la “colaboración y redes” la gestión de la innovación a menudo implica la colaboración con socios externos, lo que requiere recursos para establecer y mantener relaciones sólidas. Esto puede incluir la inversión en redes profesionales, asociaciones estratégicas y colaboración con instituciones académicas; la “evaluación de impacto” esto implica la recopilación y el análisis de datos para medir el rendimiento y la eficacia de las iniciativas innovadoras; la “sostenibilidad” la gestión de la innovación sostenible requiere la asignación de recursos para asegurar que los esfuerzos innovadores sean continuos y que la organización esté preparada para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Esta dimensión se resume en que es esencial, para respaldar y facilitar los procesos innovadores, desde la concepción de ideas hasta la implementación exitosa, asegurando que la institución cuente con los recursos necesarios para innovar de manera efectiva. La asignación adecuada de recursos financieros es crucial para el éxito de las iniciativas innovadoras.

Los resultados obtenidos, se respaldan por las reflexiones de Dodgson (2008), quien sostiene que la Gestión de innovación tecnológica, no consiste solo en aplicar ideas, sino que requiere que los líderes promuevan la creatividad, la experimentación y la disposición a asumir riesgos en la búsqueda de nuevos enfoques e ideas. Conceptos que también vierte Calero (2012), y añade que es necesario fomentar una cultura de innovación, y esta implica apoyar la investigación y el desarrollo de estas nuevas ideas, para lo cual se espera de los líderes el asignar

recursos y establecer políticas que fomenten la investigación innovadora. Así como también la adopción de enfoques pedagógicos innovadores. Los líderes académicos, pueden apoyar la capacitación del profesorado en modernos y eficaces métodos de enseñanza. Todo lo mencionado, se puede resumir alegando que la capacidad de liderazgo, puede ser fundamental para el impulso de la gestión de innovación en el ámbito educativo, creando un entorno propicio para el desarrollo y la implementación de ideas innovadoras.

La presente investigación utilizó un diseño de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal. Este diseño tuvo como fortaleza, la identificación de las relaciones entre las variables, sin manipulación alguna, siendo de utilidad para explorar patrones y conexiones. Y como debilidades, el no permitir establecer relaciones de causa y efecto, solo mostró la asociación entre las variables.

Por todo ello, se asume que la elección de este diseño se basó en la naturaleza del fenómeno en estudio, y en la formulación del problema planteado.

La relevancia de la investigación presente, radica en varios aspectos a detallar: Un liderazgo académico efectivo ha de influir en la cultura institucional, promoviendo el ambiente adecuado para la innovación en la enseñanza, la investigación y la buena administración. Esto ha de generar una mejora muy notoria en la calidad académica. Asimismo, es muy necesario para fomentar la investigación y el desarrollo en las instituciones de enseñanza, ya que un buen liderazgo puede asignar los recursos necesarios, para fomentar la investigación innovadora y generar colaboraciones estratégicas. Estas acciones permiten, a las instituciones educativas, estar preparadas para los constantes cambios del mundo, adaptándose a las nuevas tecnologías, metodologías de enseñanza y demandas que exige la sociedad actual y con ello poder enfrentar los desafíos futuros. No se puede dejar de mencionar, la competitividad sana entre las instituciones académicas, por estudiantes talentosos y reputación. La gestión de innovación con buenas bases, y respaldada por un buen liderazgo con visión de futuro, asegura la competitividad de la institución en el panorama académico. Sin duda alguna, que la relación encontrada por la presente investigación, así como por sus antecedentes, contribuye al desarrollo profesional del personal académico, fomentando un ambiente que valore y recompense la creatividad, la investigación y la mejora continua. Estos factores, investigación e innovación, generan conocimiento de

mucha valía. Con una buena capacidad de liderazgo efectiva, facilita la transferencia de este conocimiento a través de la implementación de políticas adecuadas que fomenten la colaboración interdisciplinaria y la conexión con la industria. La gestión de innovación en la educación, garantiza que los programas académicos estén alineados con las necesidades del mercado laboral, en constantes cambios, preparando a los estudiantes para los desafíos del mundo actual.

La relevancia de la investigación, se puede resumir, en que la correlación entre la Gestión de innovación y la capacidad de liderazgo, es crucial para llegar a entender cómo las instituciones educativas, pueden fomentar un entorno que promueva la creatividad, la investigación y la excelencia académica en este mundo en constante evolución.

En general se corroboran los resultados del presente estudio, con los de otros trabajos de investigación de que existe correlación directa de las variables gestión de innovación y capacidad de liderazgo, así como cada una de las cuatro dimensiones de la variable gestión de innovación, al realizar análisis de correlación con capacidad de liderazgo, se halló correlación directa y significativa.

VI.CONCLUSIONES

- Primera:** Con un valor de correlación de 0,273 y un nivel de significación $<0,05$ ($p=0,022$), se halló relación entre la variable gestión de la innovación y la capacidad de liderazgo. Como resultado, puede concluirse que existe una asociación débil pero directa entre las variables a un nivel de significación del 5%. Esto ilustra la importancia que los docentes conceden, en la encuesta, a la gestión de la innovación como componente de un liderazgo eficaz.
- Segunda:** Existe asociación entre la gestión de innovación, en su dimensión necesidad, y la capacidad de liderazgo con un valor significativo $<0,05$ ($p=0,047$) y un coeficiente de correlación de 0,214; al 5% de significancia, se confirma que existe una asociación débil pero directa entre las variables. Los docentes muestran mucha cautela, porque esperan que las necesidades del grupo, se alineen con las demandas que exigen los estudiantes.
- Tercera:** Existe asociación entre la gestión de innovación, en su dimensión adopción, y la capacidad de liderazgo, con una significancia $<0,01$ ($p=0,000$) y un coeficiente de correlación de 0,435; por lo que se puede afirmar que existe correlación baja pero directa y es altamente significativa, entre las variables al 1% de significancia. Estos resultados demuestran, el interés de los docentes porque se integren todas las innovaciones del momento, se incorporen de forma eficiente a la universidad.
- Cuarta:** Existe asociación entre la gestión de innovación, en su dimensión implementación, y la capacidad de liderazgo con un valor significativo $<0,05$ ($p=0,029$) y un coeficiente de correlación de 0,143; al 5% de significancia, se afirma que existe relación baja pero directa entre las variables. La plana docente encuestada, espera que el área encargada, ejecute eficientemente las ideas innovadoras aportadas, para beneficio de todos los integrantes de la institución, o sea docentes, estudiantes y personal administrativo.

Quinta: Existe asociación entre la gestión de innovación, en su dimensión recursos, y la capacidad de liderazgo con un valor significativo $<0,05$ ($p=0,090$) y un coeficiente de correlación de 0,157; al 5% de significancia, se confirma que existe relación baja pero directa entre las variables. Los docentes ven con cautela, el buen manejo de recursos para que todas las ideas innovadoras sean ejecutadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Dado los resultados obtenidos, se recomienda a los nuevos investigadores, trabajar con una mayor muestra, puesto que ha quedado demostrada la importancia del estudio de estas variables, y el interés que presentan los docentes.
- Segunda** Se recomienda a futuros investigadores, interesados en este tema, a ampliar el análisis de estudio y considerar algunas variables intervinientes que puedan influenciar o incidir en la capacidad de liderazgo.
- Tercera** Se recomienda a futuros investigadores, ampliar el objetivo de estudio midiendo a través de niveles de las variables.
- Cuarta** Se recomienda a futuros investigadores, realizar un método longitudinal para obtener información sobre las variables, de cómo cambian con el tiempo.
- Quinta** Se recomienda a futuros investigadores realizar muchos más trabajos con estas variables para lograr una mejor educación en nuestro país y en el mundo

REFERENCIAS

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Banco Mundial (2018) *Informe Anual 2018*. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1314-6>
- Banco Mundial. (2020). *Covid-19: Impacto en la educación y respuesta de política pública*. <https://documents.worldbank.org/curated/en/804001590734163932/pdf/The-COVID-19-Pandemic-Shocks-to-Education-and-Policy-Responses.pdf>
- Barber, M. & Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos*. Editorial San Marino. https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20the%20worlds%20best%20performing%20school%20systems%20come%20out%20on%20top/como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf
- Bass, B.M. (1990). *Bass and Stogdillis Handbook of Leadership*. Free Press.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>
- Brekke, T. (2019). *Higher Education Institutions (HEIs), Innovation, and Regional Economic Development: Enhancing the entrepreneurial discovery process in regional development*. [Tesis doctoral, Norwegian University of Science and Technology]. Archivo digital. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2621301/ThomasBrekke.pdf?sequence=5>
- Calcina, B.M. (2018). *Liderazgo pedagógico y gestión de proyectos de innovación en las instituciones Educativas de Secundaria del Distrito Pueblo Nuevo-Chincha*. [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=74661>

- Calero, M. (2012). *Creatividad: Reto de la innovación*. Alfaomega Grupo Editor.
<http://memsupn.weebly.com/uploads/6/0/0/7/60077005/creatividad.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
 Editorial Mc Graw Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%A0Da%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Editorial Cengage Learning.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disen0_Organizacional.pdf
- Díaz, E. y Martín, M. (2013). *Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios*. Esic Editorial.
<https://books.google.com.cu/books?id=q3ej0KRLsfMC&printsec=copyright>
- Diez, R. C. Á., Esparza, R. M. V., Bañuelos-García, V. H., Santillán, M. T. V., Félix, B. I. L., & Luna, V. A. (2022). Silver economy and entrepreneurship, an emerging innovative area: An academic, scientific and business framework for building new knowledge. *Iberoamerican Journal of Science Measurement and Communication*, 2. <https://doi.org/10.47909/ijsmc.45>
- Dodgson, M., Gann, D. M. y Salter, A. (2008). *The Management of Technological Innovation: Strategy and Practice*. OUP Oxford.
https://www.academia.edu/36044416/Management_of_Technological_Innovation
- Dyer, J., Gregersen, H. y Christensen, C. (2012). *El ADN del innovador*. Deusto.
<https://www.leadersummaries.com/es/libros/resumen/detalle/el-adn-del-innovador>
- Estrada, E. G., & Calderón, J. A. F. (2021). Gestión de la innovación en las instituciones de educación superior. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.15332/24631140.6338>
- Farías Martínez, Gabriela María. (2009). *¿Qué preocupa a los administradores educativos? Una visión exploratoria a través de la reflexión crítica sobre los desafíos de la gestión escolar en México*. Ponencia en X Congreso de Investigación Educativa.

- http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0878-F.pdf
- Frost, D. (2010). Teacher leadership and educational innovation. *Zbornik Instituta za pedagogsku istraživanja*, 42(2), 201-216. https://www.researchgate.net/publication/50235040_Teacher_leadership_and_educational_innovation
- Fullan, M. (1995). The school as a learning organization: Distant dreams. *Theory into Practice*, 4(34), 230-235 <https://doi.org/10.1080/00405849509543685>
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251. <http://ref.scielo.org/s54bww>
- Gartner, Inc. (2019). Gartner. Recuperado de <https://www.gartner.com/en>
- Ghardashi, F., Yaghoubi, M., Teymourzadeh, E., Bahadori, M., & Salesi, M. (2023). The innovation capability model in higher education: A structural equation modelling approach. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 15(4), 473-481. <https://doi.org/10.1080/20421338.2022.2125594>
- Hellriegel D., & Slocum, J. W. (2010). *Organizational Behavior*. Thomson Southwestern. <https://studylib.net/doc/27005172/organizational-behavior-13th-edition-don-hellriegel-john->
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Hurtado de Barrera, J. (2019). Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 190–208. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3465>
- Kotler, A. (2013). *Fundamentos de marketing*. Editorial Pearson. <https://es.slideshare.net/AntonioRamnContreras/fundamentos-del-marketingkotlerpdf>
- Lavín-Verástegui, J., y Farías-Martínez, G. (2012). Perfil y prácticas educativas del docente orientado a la innovación en las escuelas de negocios en México.

- Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(6), 117-127.
<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299129030006.pdf>
- Lecca, L. (2018). *Innovación y gestión de la calidad en la Universidad Nacional Tecnológica Lima Sur / Villa El Salvador – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Tecnológica Lima Sur]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2235/TM%20CE-Ev%203727%20L1%20-%20Lecca%20Cruzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lengrand, L. & Chartrie, I. (1999). Business Networks and the Knowledge-Driven Economy. European Commission. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/077c1d2a-d808-46a4-8ef4-b280dd24dc48/language-en>
- Lozada Calderon, S. Y. (2023). Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106892>
- Lussier, R. N., Achua, C. F. y Pereda Barrios, M. del C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Editorial Cengage Learning. https://www.academia.edu/49124395/Liderazgo_Teor%C3%ADa_Aplicaci%C3%B3n_y_Desarrollo_de_Habilidades_Lussier_y_Achua
- Manzanilla, V. H. (2015). *Despierta tu héroe interior: 7 pasos para una vida de éxito y significado*. Grupo Nelson. <https://www.perlego.com/book/554121/despierta-tu-hroe-interior-pdf>
- Morales, H. N., de la Parra, J. P. N., & González, J. G. (2015). Siete Conceptos Clave Para Potenciar Iniciativas De Proyectos Basados En Creación De Valor Compartido E Innovación Social. *La Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 9(1), 210-225. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/13>
- Moreno, M. G. (1995). Investigación e innovación educativa”, en *La Tarea*, núm.7, octubre-diciembre, 1995, pp.21-25
- Observatorio Tecnológico UA - OVTT. (2014). Recuperado de <http://www.ovtt.org/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO. (2020). *La educación en América Latina y el Caribe ante la*

- COVID-19. <https://es.unesco.org/fieldoffice/santiago/covid-19-education-alc/respuestas>
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Editorial FEDUPEL. <http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Peves, L. (2021). *Liderazgo y gestión de la innovación en la dirección general de administración de una universidad pública del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5512>
- Piña, L. y Senior, A. (2020). Estudio de la ciencia, tecnología e innovación desde perspectivas multitécnicas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(3), 312-326. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519023/html/>
- Ramírez-Hernández, A. (2022). Dimensiones de liderazgo pedagógico-docente en entornos universitarios: liminares de innovación educativa. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(2), e22555-e22555. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22555>
- Rementería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Santiago de Chile: Editorial Universidad Bolivariana
- Ríos, S. E. (2022). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa pública, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97445>
- Rivas, M. (2000). *Innovación Educativa, teoría procesos y estrategias*. Editorial Síntesis. <https://chaconrosalesfranklinjose.files.wordpress.com/2014/05/innovacic3b3n-educativa-teorc3ada-procesos-y-estrategias-manuel-rivas-marcano.pdf>
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Rodríguez, V. H. P., Morales, A. J. G., Navarro, L. R. R., Salvador, C. E., Espinoza, L. V., & Hernández, O. H. (2023). Pedagogical Leadership in the Educational

- Management of Peruvian Educational Institutions. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(4), 34.
- Sawalhi, R., & Chaaban, Y. (2022). Student teachers' perspectives towards teacher leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 586-602. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1666430>
- Vargas, E., Flores, M. E. M., Saravia, A. C. A., & Acosta, Á. D. (2022). Liderazgo científico investigativo del docente para la transformación del contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1151-1168. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.19>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y. A., Fikri, M. A. A., Fauji, A., ... & Dewi, W. R. (2020). The role of transformational leadership, organizational learning and structure on innovation capacity: Evidence from Indonesia private schools. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsyscouns/article/view/499>
- World Economic Forum (2023, 28 de julio). *Por qué la educación de calidad es la base del emprendimiento y del crecimiento económico*. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/agenda/2023/07/por-que-la-educacion-de-calidad-es-la-base-del-espiritu-emprendedor-y-del-crecimiento-economico/>
- Zorrilla, J. (2013). La evaluación consultiva y el desarrollo académico. Una perspectiva para la innovación. *Perfiles Educativos*, 35(-), 67-81. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982013000500007&script=sci_abstract

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la innovación	Rouse, (2017). La gestión de innovación implica el proceso de gestión del procedimiento de innovación de una organización, empezando en la fase inicial de ideación, hasta su etapa final de implementación exitosa. Abarca las decisiones, actividades y prácticas de la elaboración y aplicación de una estrategia de innovación.	La gestión de la innovación se ha operacionalizado mediante el desarrollo de cuatro dimensiones, Esta variable se evaluó mediante un cuestionario de 20 ítems.	D1: Necesidad	Crecimiento Supervisión Equipos Calidad Diagnóstico	Ordinal tipo Likert
			D2: Adopción	Agentes de cambio Formalización Asignación Políticas Tiempos	
			D3: Implementación	Visualización Sinergia Estandarización Simplificación Corrección	
			D4: Recursos	Retroalimentar Formar Recursos económicos Recursos tecnológicos Tiempo	

Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacidad de liderazgo	Hellriegel y Slocum (2004, p.250) el liderazgo lo definen como “proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta y tomando decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos.	La capacidad de liderazgo se ha operacionalizado mediante el desarrollo de cuatro dimensiones. Esta variable fue evaluada mediante un cuestionario de 20 ítems.	D1: Asociación	Prever Crear Originalidad Retroalimentar Disrupción	Ordinal tipo Likert
			D2: Cuestionamiento.	Formular Valorar Diagnosticar Comunicar Reconocer	
			D3: Observación	Visualizar Sinergia Ideas Simplificar Colaborar	
			D4: Creación de redes	Relacionar Involucrar Experiencia Asertividad Piloto	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1. Cuestionario Gestión de innovación.

Indicaciones:

Marque con una x la respuesta que considere correcta. Este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial. Únicamente será utilizado con fines de investigación. Agradezco por anticipado su colaboración.

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
---	--------------------------	---	---------------	---	-----------------------------------	---	------------	---	-----------------------

ITEM	CUESTIONARIO	Escala				
1	En los últimos 2 años ¿Se ha mejorado algún procedimiento dentro de su dependencia?	1	2	3	4	5
2	¿El(a) director(a) revisa los procesos que se desarrollan en su dependencia y de encontrar alguna falla la corrige?	1	2	3	4	5
3	¿Existe un equipo que se encargue de gestionar la innovación?	1	2	3	4	5
4	¿Se ha implementado en su oficina alguna técnica o norma básica de calidad para desarrollar de manera efectiva el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Es usted sometido a evaluaciones de clima organizacional y cultura laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que el principal artífice del cambio para mejorar la gestión es usted?	1	2	3	4	5
7	¿Los procesos que se llevan a cabo en su dependencia están debidamente documentados para que todos los puedan entender?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que se cuenta con presupuesto para mejorar las bonificaciones, incentivos y beneficios para los trabajadores?	1	2	3	4	5
9	¿Existe una política de innovación en la Dirección General de Administración?	1	2	3	4	5

10	¿Los plazos para realizar procedimientos y trámites en la dependencia se cumplen?	1	2	3	4	5
11	¿Existe un plan de acción para cumplir los objetivos de su dependencia?	1	2	3	4	5
12	¿Ha recibido usted algún tipo de capacitación sobre temas para gestionar la innovación?	1	2	3	4	5
13	En la oficina donde labora, ¿se utilizan formatos únicos estandarizados para documentos oficiales?	1	2	3	4	5
14	Se ha implementado algún plan piloto en la oficina ¿para observar la funcionalidad de algún proceso o servicio nuevo o mejorado?	1	2	3	4	5
15	De existir algún error en los procedimientos ¿se corrige sobre la marcha y se documenta para no volver a cometer el error?	1	2	3	4	5
16	En la comunicación que existe entre usted y el director se comparten ¿observaciones, preocupaciones y sugerencias sobre el trabajo a desarrollar?	1	2	3	4	5
17	¿Se evalúan los conocimientos y la experiencia de cada colaborador, para asignarle las funciones en su oficina?	1	2	3	4	5
18	¿Los recursos económicos son utilizados para el logro de los objetivos en su dependencia?	1	2	3	4	5
19	¿Cuenta usted con los adecuados recursos tecnológicos para desarrollar sus funciones?	1	2	3	4	5
20	¿El tiempo para desarrollar sus funciones diarias, es adecuado, no deja nada pendiente?	1	2	3	4	5

Instrumento 2. Cuestionario Capacidad de liderazgo.

Indicaciones:

Marque con una x la respuesta que considere correcta. Este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial. Únicamente será utilizado con fines de investigación. Agradezco por anticipado su colaboración.

1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo
---	--------------------------	---	---------------	---	-----------------------------------	---	------------	---	-----------------------

ITEM	CUESTIONARIO	Escala				
1	En la oficina donde labora, el(a) director(a) ¿Evalúa la consecuencia de sus acciones, avizorando posibles escenarios futuros?	1	2	3	4	5
2	¿El(a) director(a) genera nuevas técnicas, procedimientos y estrategias para desarrollar de manera efectiva el trabajo?	1	2	3	4	5
3	Las decisiones que toma el(a) director(a) a cargo de su oficina ¿son inusuales, le impactan para bien?	1	2	3	4	5
4	En las reuniones laborales, el(a) director(a) ¿le solicita su opinión y le brinda la de él(a)?	1	2	3	4	5
5	¿El(a) director(a) moldea las capacidades del equipo de trabajo haciéndolo más efectivo?	1	2	3	4	5
6	¿Cuándo existe un problema el(a) director(a) suele hacer preguntas para saber cómo se originó la dificultad?	1	2	3	4	5
7	¿El(a) director(a) de su dependencia propicia el respeto y la confianza entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
8	¿Es usted sometido a evaluaciones de desempeño laboral?	1	2	3	4	5
9	¿Es asertiva la comunicación que existe entre el director y los trabajadores de la oficina?	1	2	3	4	5

10	¿De realizar usted un buen trabajo, el(a) director(a) lo reconoce y agradece?	1	2	3	4	5
11	¿El(a) director(a) suele observar cómo se brinda la atención a los usuarios de la oficina?	1	2	3	4	5
12	¿El(a) director(a) promueve la colaboración y los equipos de trabajo?	1	2	3	4	5
13	En su dependencia, el(a) director(a) ¿Desarrolla ideas novedosas para hacer más ágil el trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿El(a) director(a) ha simplificado algún procedimiento en la oficina, haciéndolo más efectivo?	1	2	3	4	5
15	De ser necesario ¿el(a) director(a) colabora con el trabajo de la oficina?	1	2	3	4	5
16	¿Se propician las reuniones de confraternidad entre los trabajadores de la Dirección General de Administración?	1	2	3	4	5
17	¿En la DIGA desarrolla planes de integración, desarrollo y capacitación para los trabajadores de sus dependencias jerárquicamente dependientes?	1	2	3	4	5
18	¿En la DIGA se recurre a expertos para que puedan aportar conocimientos y habilidades a los trabajadores?	1	2	3	4	5
19	¿En la DIGA se implementan medio de comunicación asertivas utilizando tecnologías de la información para mejorar los sistemas administrativos?	1	2	3	4	5
20	¿Se ha implementado algún proyecto piloto en la DIGA??	1	2	3	4	5

Anexo 3. Certificados de validez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 30 de octubre del 2023

Señor: Dr.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad “César Vallejo”, en la sede Trujillo, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de mi proyecto de investigación es: Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023, y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación Innovaciones pedagógicas.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumentos
- Certificado de validez de contenidos de instrumentos.

Quedo agradecida por la atención a la presente.

Atentamente.

Marlene Rosario Hernández Soto

D.N.I. 21527344

Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Miguel Ángel Hernández López
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión de innovación
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Necesidad, D2: Adopción, D3: Implementación y D4: Recursos

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Necesidad	Se refiere a la urgencia de realizar cambios en una organización para abordar problemas o desafíos. Implica reconocer que se requieren nuevas ideas y enfoques para resolver los problemas existentes.
	D2: Adopción	Proceso en el cual la alta dirección y los empleados clave aceptan e implementan una idea o solución propuesta. Esto implica la aprobación de la idea por parte de la alta dirección y la asignación de recursos necesarios.
	D3: Implementación	Fase en la que se llevan a cabo las acciones concretas para aplicar una nueva idea o enfoque en la organización. Incluye la formación de empleados y el liderazgo activo para asegurar que la idea se ponga en práctica de manera efectiva.
	D4: Recursos	Son los elementos necesarios para llevar a cabo el cambio, como el dinero, la tecnología y el personal. Estos recursos son esenciales para respaldar la implementación exitosa de las nuevas ideas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Necesidad
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento	1	4	4	4	-----
Supervisión	2	4	4	4	-----
Equipos	3	4	4	4	-----
Calidad	4	4	4	4	-----
Diagnóstico	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Adopción
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la adopción de agentes de cambio, la formalización de procesos, la asignación de recursos, la implementación de políticas y la gestión de tiempos en el contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agentes de cambio	6	4	4	4	-----
Formalización	7	4	4	4	-----
Asignación	8	4	4	4	-----
Políticas	9	4	4	4	-----
Tiempos	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** Implementación

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Explorar la implementación de estrategias de visualización, sinergia, estandarización, simplificación y corrección en el marco de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualización	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Estandarización	13	4	4	4	-----
Simplificación	14	4	4	4	-----
Corrección	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo los recursos como la retroalimentación, la formación, los recursos económicos, los recursos tecnológicos y el tiempo pueden ser optimizados y gestionados eficazmente en el contexto de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentar	16	4	4	4	-----
Formar	17	4	4	4	-----
Recursos económicos	18	4	4	4	-----
Recursos tecnológicos	19	4	4	4	-----
Tiempo	20	4	4	4	-----



 Dr. Miguel Ángel Hernández López
 C.O.P. 24922 RNE 558-E.02

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Dr. Miguel Ángel Hernández López
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Capacidad de liderazgo
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Asociación, D2: Cuestionamiento, D3: Observación y D4: Creación de redes

4. **Soporte teórico**

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Asociación	Esta competencia subraya la importancia de trabajar en equipo y construir asociaciones sólidas. Un líder exitoso debe ser capaz de colaborar y forjar relaciones positivas tanto con colegas como con empleados y otras partes interesadas. Se enfoca en la pasión de los líderes

	D2: Cuestionamiento	innovadores por indagar y profundizar más allá de lo obvio. Un líder eficaz debe ser capaz de formular preguntas significativas y desafiar el estado de las cosas, fomentando un ambiente donde se cuestionan las suposiciones para promover la mejora continua y, por ende, contribuir al crecimiento y la innovación de la organización.
	D3: Observación	Esta habilidad implica la conciencia de los cambios en el mercado y la capacidad para observar y entender tanto el entorno externo como los cambios internos de la organización. Esto es crucial para tomar decisiones informadas y oportunas.
	D4: Creación de Redes	Se refiere a la importancia de construir y mantener una red de contactos efectiva. Mantener relaciones sólidas, tanto dentro como fuera de la organización, es esencial para facilitar el intercambio de conocimientos, colaboración y resolución de problemas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

5.	No cumple con el criterio
6.	Bajo Nivel
7.	Moderado nivel
8.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Asociación
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prever	1	4	4	4	-----
Crear	2	4	4	4	-----
Originalidad	3	4	4	4	-----
Retroalimentar	4	4	4	4	-----
Disrupción	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Cuestionamiento
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Fortalecer habilidades de liderazgo para formular preguntas significativas, valorar diversas perspectivas, diagnosticar desafíos, comunicar eficazmente y reconocer contribuciones, mejorando así el cuestionamiento crítico en la gestión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formular	6	4	4	4	-----
Valorar	7	4	4	4	-----
Diagnosticar	8	4	4	4	-----
Comunicar	9	4	4	4	-----
Reconocer	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** observación

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Potenciar la observación en liderazgo a través de la visualización de posibles futuros, fomentar la sinergia, generar ideas innovadoras, simplificar procesos y colaborar eficazmente para una mejor toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualizar	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Ideas	13	4	4	4	-----
Simplificar	14	4	4	4	-----
Colaborar	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Mejorar la habilidad de crear y mantener redes, involucrar a diversos actores, aprovechar experiencias, practicar la asertividad y desarrollar proyectos piloto para optimizar la creación de redes en el contexto de liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relacionar	16	4	4	4	-----
Involucrar	17	4	4	4	-----
Experiencia	18	4	4	4	-----
Asertividad	19	4	4	4	-----
Piloto	20	4	4	4	-----


 Dr. Miguel Ángel Hernández López
 OBSTETRA NEURÓLOGA
 C.O.P. 24922 RNE 558-E.02

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Dr. Juan Americo Hernandez Chacaliza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión de innovación
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Necesidad, D2: Adopción, D3: Implementación y D4: Recursos

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Necesidad	Se refiere a la urgencia de realizar cambios en una organización para abordar problemas o desafíos. Implica reconocer que se requieren nuevas ideas y enfoques para resolver los problemas existentes.
	D2: Adopción	Proceso en el cual la alta dirección y los empleados clave aceptan e implementan una idea o solución propuesta. Esto implica la aprobación de la idea por parte de la alta dirección y la asignación de recursos necesarios.
	D3: Implementación	Fase en la que se llevan a cabo las acciones concretas para aplicar una nueva idea o enfoque en la organización. Incluye la formación de empleados y el liderazgo activo para asegurar que la idea se ponga en práctica de manera efectiva.
	D4: Recursos	Son los elementos necesarios para llevar a cabo el cambio, como el dinero, la tecnología y el personal. Estos recursos son esenciales para respaldar la implementación exitosa de las nuevas ideas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

9.	No cumple con el criterio
10.	Bajo Nivel
11.	Moderado nivel
12.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Necesidad
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento	1	4	4	4	-----
Supervisión	2	4	4	4	-----
Equipos	3	4	4	4	-----
Calidad	4	4	4	4	-----
Diagnóstico	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Adopción
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la adopción de agentes de cambio, la formalización de procesos, la asignación de recursos, la implementación de políticas y la gestión de tiempos en el contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agentes de cambio	6	4	4	4	-----
Formalización	7	4	4	4	-----
Asignación	8	4	4	4	-----
Políticas	9	4	4	4	
Tiempos	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** Implementación


- ✓ Objetivos de la Dimensión: Explorar la implementación de estrategias de visualización, sinergia, estandarización, simplificación y corrección en el marco de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualización	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Estandarización	13	4	4	4	-----
Simplificación	14	4	4	4	-----
Corrección	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo los recursos como la retroalimentación, la formación, los recursos económicos, los recursos tecnológicos y el tiempo pueden ser optimizados y gestionados eficazmente en el contexto de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentar	16	4	4	4	-----
Formar	17	4	4	4	-----
Recursos económicos	18	4	4	4	-----
Recursos tecnológicos	19	4	4	4	-----
Tiempo	20	4	4	4	-----


 Dr. Hernández Chacabaza Juan Américo
 CPPe: 1321494538

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Dr. Juan Americo Hernandez Chacaliza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Más de 5 años (x)

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Capacidad de liderazgo
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Asociación, D2: Cuestionamiento, D3: Observación y D4: Creación de redes

4. **Soporte teórico**

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Asociación	Esta competencia subraya la importancia de trabajar en equipo y construir asociaciones sólidas. Un líder exitoso debe ser capaz de colaborar y forjar relaciones positivas tanto con colegas como con empleados y otras partes interesadas.
	D2: Cuestionamiento	Se enfoca en la pasión de los líderes innovadores por indagar y profundizar más allá de lo obvio. Un líder eficaz debe ser

	D3: Observación	capaz de formular preguntas significativas y desafiar el estado de las cosas, fomentando un ambiente donde se cuestionan las suposiciones para promover la mejora continua y, por ende, contribuir al crecimiento y la innovación de la organización. Esta habilidad implica la conciencia de los cambios en el mercado y la capacidad para observar y entender tanto el entorno externo como los cambios internos de la organización. Esto es crucial para tomar decisiones informadas y oportunas.
	D4: Creación de Redes	Se refiere a la importancia de construir y mantener una red de contactos efectiva. Mantener relaciones sólidas, tanto dentro como fuera de la organización, es esencial para facilitar el intercambio de conocimientos, colaboración y resolución de problemas.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

13.	No cumple con el criterio
14.	Bajo Nivel
15.	Moderado nivel
16.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Asociación
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prever	1	4	4	4	-----
Crear	2	4	4	4	-----
Originalidad	3	4	4	4	-----
Retroalimentar	4	4	4	4	-----
Disrupción	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Cuestionamiento
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Fortalecer habilidades de liderazgo para formular preguntas significativas, valorar diversas perspectivas, diagnosticar desafíos, comunicar eficazmente y reconocer contribuciones, mejorando así el cuestionamiento crítico en la gestión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formular	6	4	4	4	-----
Valorar	7	4	4	4	-----
Diagnosticar	8	4	4	4	-----
Comunicar	9	4	4	4	-----
Reconocer	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** observación

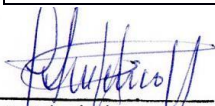
- ✓ Objetivos de la Dimensión: Potenciar la observación en liderazgo a través de la visualización de posibles futuros, fomentar la sinergia, generar ideas innovadoras, simplificar procesos y colaborar eficazmente para una mejor toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualizar	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Ideas	13	4	4	4	-----
Simplificar	14	4	4	4	-----
Colaborar	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Mejorar la habilidad de crear y mantener redes, involucrar a diversos actores, aprovechar experiencias, practicar la asertividad y desarrollar proyectos piloto para optimizar la creación de redes en el contexto de liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relacionar	16	4	4	4	-----
Involucrar	17	4	4	4	-----
Experiencia	18	4	4	4	-----
Asertividad	19	4	4	4	-----
Piloto	20	4	4	4	-----


 Dr. Hernández Chacabaza Juan Américo
 CPPe: 1321494538

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Dr. Anyhuaman Leon Shadia Eunice
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	DOCENTE EN IE. "FERMIN DEL CASTILLO ARIAS"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Gestión de innovación
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Necesidad, D2: Adopción, D3: Implementación y D4: Recursos

4. Soporte teórico

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Necesidad	Se refiere a la urgencia de realizar cambios en una organización para abordar problemas o desafíos. Implica reconocer que se requieren nuevas ideas y enfoques para resolver los problemas existentes.
	D2: Adopción	Proceso en el cual la alta dirección y los empleados clave aceptan e implementan una idea o solución propuesta. Esto implica la aprobación de la idea por parte de la alta dirección y la asignación de recursos necesarios.
	D3: Implementación	Fase en la que se llevan a cabo las acciones concretas para aplicar una nueva idea o enfoque en la organización. Incluye la formación de empleados y el liderazgo activo para asegurar que la idea se ponga en práctica de manera efectiva.
	D4: Recursos	Son los elementos necesarios para llevar a cabo el cambio, como el dinero, la tecnología y el personal. Estos recursos son esenciales para respaldar la implementación exitosa de las nuevas ideas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

17.	No cumple con el criterio
18.	Bajo Nivel
19.	Moderado nivel
20.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Necesidad
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento	1	4	4	4	-----
Supervisión	2	4	4	4	-----
Equipos	3	4	4	4	-----
Calidad	4	4	4	4	-----
Diagnóstico	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Adopción
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Analizar la adopción de agentes de cambio, la formalización de procesos, la asignación de recursos, la implementación de políticas y la gestión de tiempos en el contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agentes de cambio	6	4	4	4	-----
Formalización	7	4	4	4	-----
Asignación	8	4	4	4	-----
Políticas	9	4	4	4	-----
Tiempos	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** Implementación

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Explorar la implementación de estrategias de visualización, sinergia, estandarización, simplificación y corrección en el marco de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualización	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Estandarización	13	4	4	4	-----
Simplificación	14	4	4	4	-----
Corrección	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Examinar cómo los recursos como la retroalimentación, la formación, los recursos económicos, los recursos tecnológicos y el tiempo pueden ser optimizados y gestionados eficazmente en el contexto de la gestión de la innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentar	16	4	4	4	-----
Formar	17	4	4	4	-----
Recursos económicos	18	4	4	4	-----
Recursos tecnológicos	19	4	4	4	-----
Tiempo	20	4	4	4	-----


 Dra. Sheila Eunice Anguiano León
 CPE: 1342371940

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Dr. Anyhuaman Leon Shadia Eunice
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	DOCENTE EN IE. "FERMIN DEL CASTILLO ARIAS"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Más de 5 años (x)

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de la variable Capacidad de liderazgo
Autora:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Procedencia:	Maestría en docencia universitaria
Administración:	Hernández Soto, Marlene Rosario
Tiempo de aplicación:	15 min
Ámbito de aplicación:	Universidad privada de Trujillo
Significación:	Dimensiones: D1: Asociación, D2: Cuestionamiento, D3: Observación y D4: Creación de redes

4. **Soporte teórico**

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de innovación	D1: Asociación	Esta competencia subraya la importancia de trabajar en equipo y construir asociaciones sólidas. Un líder exitoso debe ser capaz de colaborar y forjar relaciones positivas tanto con colegas como con empleados y otras partes interesadas.
	D2: Cuestionamiento	Se enfoca en la pasión de los líderes innovadores por indagar y profundizar más allá de lo obvio. Un líder eficaz debe ser capaz de formular preguntas significativas y desafiar el estado de las cosas, fomentando un ambiente donde se cuestionan las

	D3: Observación	<p>suposiciones para promover la mejora continua y, por ende, contribuir al crecimiento y la innovación de la organización.</p> <p>Esta habilidad implica la conciencia de los cambios en el mercado y la capacidad para observar y entender tanto el entorno externo como los cambios internos de la organización. Esto es crucial para tomar decisiones informadas y oportunas.</p>
	D4: Creación de Redes	<p>Se refiere a la importancia de construir y mantener una red de contactos efectiva. Mantener relaciones sólidas, tanto dentro como fuera de la organización, es esencial para facilitar el intercambio de conocimientos, colaboración y resolución de problemas.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión de innovación elaborado por Hernández Soto, Marlene Rosario en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

21.	No cumple con el criterio
22.	Bajo Nivel
23.	Moderado nivel
24.	Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Asociación
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la necesidad de crecimiento, supervisión, formación de equipos y mejora de la calidad, así como realizar un diagnóstico del crecimiento, dentro del contexto de la gestión de innovación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prever	1	4	4	4	-----
Crear	2	4	4	4	-----
Originalidad	3	4	4	4	-----
Retroalimentar	4	4	4	4	-----
Disrupción	5	4	4	4	-----

- **Segunda dimensión:** Cuestionamiento
 - ✓ **Objetivos de la Dimensión:** Fortalecer habilidades de liderazgo para formular preguntas significativas, valorar diversas perspectivas, diagnosticar desafíos, comunicar eficazmente y reconocer contribuciones, mejorando así el cuestionamiento crítico en la gestión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formular	6	4	4	4	-----
Valorar	7	4	4	4	-----
Diagnosticar	8	4	4	4	-----
Comunicar	9	4	4	4	-----
Reconocer	10	4	4	4	-----

- **Tercera dimensión:** observación

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Potenciar la observación en liderazgo a través de la visualización de posibles futuros, fomentar la sinergia, generar ideas innovadoras, simplificar procesos y colaborar eficazmente para una mejor toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visualizar	11	4	4	4	-----
Sinergia	12	4	4	4	-----
Ideas	13	4	4	4	-----
Simplificar	14	4	4	4	-----
Colaborar	15	4	4	4	-----

- **Cuarta dimensión:** Recursos

- ✓ Objetivos de la Dimensión: Mejorar la habilidad de crear y mantener redes, involucrar a diversos actores, aprovechar experiencias, practicar la asertividad y desarrollar proyectos piloto para optimizar la creación de redes en el contexto de liderazgo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relacionar	16	4	4	4	-----
Involucrar	17	4	4	4	-----
Experiencia	18	4	4	4	-----
Asertividad	19	4	4	4	-----
Piloto	20	4	4	4	-----



Dr. Shreya Eswar Anandharaman Leen
CPE: 1342371940

Anexo 5. Validación de Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023.

Investigadora: Marlene Rosario Hernández Soto

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023, cuyo objetivo es definir el vínculo entre Gestión de innovación y capacidad de liderazgo, en docentes de la Facultad de Medicina Humana.

Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa de Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión de innovación y capacidad de liderazgo de docentes del área de Salud, Universidad privada de Trujillo- 2023".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado entre 15 y 45 minutos y se realizará mediante enlace de invitación con la herramienta zoom. 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 la Investigadora Marlene Rosario Soto, al correo: mhernadezso@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Dra. Martínez Asmad, Giovanini María email: gmmartineza@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: _____