



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión directiva e innovación en la Institución Educativa  
Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020**

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

**AUTORA:**

Br. Díaz Rojas, María del Carmen (ORCID: 0000-0001-8137-1142)

**ASESORA:**

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, quien me dio los medios espirituales y materiales necesarios para alcanzar esta meta.

A mi congregación religiosa y mi familia por el apoyo brindado en este reto.

A la comunidad educativa de la IEP Asís por los aportes realizados en el desarrollo de la presente investigación.

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo por las experiencias y conocimientos brindados durante mi formación académica en el Posgrado.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
4.1. Resultados descriptivos	19
4.2. Resultados inferenciales	24
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	42

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación Rho de Spearman entre la gestión directiva y la innovación.	24
Tabla 2. Correlación Rho de Spearman entre la dimensión pedagógica y la innovación.	25
Tabla 3. Correlación Rho de Spearman entre la dimensión administrativa y la innovación.	25
Tabla 4. Correlación Rho de Spearman entre la dimensión organizacional y la innovación.	26
Tabla 5. Correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunitaria y la innovación.	27

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de nivel correlacional	14
Figura 2. Nivel de gestión directiva en la IEP Asís.	19
Figura 3. Nivel de la dimensión pedagógica de la gestión directiva en la IEP Asís.	20
Figura 4. Nivel de la dimensión administrativa de la gestión directiva en la IEP Asís.	20
Figura 5. Nivel de la dimensión organizacional de la gestión directiva en la IEP Asís.	21
Figura 6. Nivel de la dimensión comunitaria de la gestión directiva en la IEP Asís.	21
Figura 7. Nivel de innovación en la IEP Asís.	22
Figura 8. Nivel de planificación de la estrategia de innovación en la IEP Asís.	22
Figura 9. Nivel de despliegue de la estrategia de innovación en la IEP Asís.	23
Figura 10. Nivel de la cultura de innovación en la IEP Asís.	23
Figura 11. Nivel de resultados de innovación en la IEP Asís.	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva e innovación en la Institución Educativa Particular (IEP) Asís del distrito de Chaclacayo en el año 2020. Se enmarcó dentro de las investigaciones de tipo básica, de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, hipotético-deductivo, transversal; la unidad de análisis fueron los padres de familia (PPFF), la población estuvo compuesta por 200 PPFF de la IEP Asís, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia con criterios de inclusión y exclusión obteniendo una muestra de 70 PPFF; la recolección de datos se hizo con dos cuestionarios, de 25 ítems para la gestión directiva y de 22 ítems para la innovación, los cuales fueron validados por juicio de expertos y confirmada su confiabilidad mediante Alpha de Cronbach (0,968 para la gestión directiva y 0,956 para la innovación. Los resultados obtenidos por el procesamiento de datos mediante el estadígrafo Spearman fueron ( $Rho=0,534$ ) y ( $p=0,000$ ), con los que se determinó que existe relación moderada positiva y significativa entre las variables de estudio, concluyendo que a mejor gestión directiva mayor nivel de innovación.

**Palabras clave:** innovación, gestión directiva, liderazgo, planificación.

## **Abstract**

This research aimed to determine the relation between directive management and innovation in the Private Educational Institution (IEP) Asís, Chaclacayo district in 2020. It was framed within basic research, with a quantitative, non-experimental approach, descriptive, correlational, hypothetical-deductive, transversal; The unit of analysis was the parents (PPFF), the population was made up of 200 PPFF from the IEP Asís, selected through a non-probabilistic convenience sampling with inclusion and exclusion criteria, obtaining a sample of 70 PPFF; Data collection was done with two questionnaires, with 25 items for directive management and 22 items for innovation, which were validated by expert judgment and their reliability confirmed by Cronbach's Alpha (0.968 for directive management and 0.956 for The results obtained by data processing using the Spearman statistician were ( $Rho = 0.534$ ) and ( $p = 0.000$ ), with which it was determined that there is a moderate positive and significant relation between the study variables, concluding that the better directive management higher level of innovation.

**Keywords:** innovation, directive management, leadership, planning.

## I. Introducción

Las exigencias de la globalidad, donde el conocimiento y la innovación son importantes motores del desarrollo, requieren una educación de calidad que permita el bienestar de las personas y el desarrollo de la humanidad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco], 2014); constituyéndose un reto para toda administración y es aquí donde la gestión directiva enfrenta un cúmulo de problemas y necesidades en el propósito de dar respuesta a la problemática actual y proponer los cambios requeridos (Miranda-Beltrán, 2016).

De igual manera, los sistemas educativos, en los últimos años, reconocen la importancia de dar respuesta a los contextos presentados, y como referenciaron Hargreaves y Fullan (2014, citados por Sagredo y Castelló, 2019) son los directivos quienes juegan un papel fundamental en el éxito del proceso de gestión educacional porque ellos motivan el compromiso docente para un mejor desempeño y acompañan el clima organizacional como clave en el proceso de aprendizaje, propician la integración de cada uno de los actores educativos, asumen decisiones en conjunto, promueven el trabajo de equipos e impulsan acciones de calidad, favoreciendo la satisfacción de las exigencias requeridas.

Haciendo referencia a los países de América Latina, Leal-Soto *et al.* (2016) y López *et al.* (2019) señalaron la innovación como un imperativo para las instituciones educativas, donde la gestión del directivo juega un papel muy importante; motivo por el cual los gobiernos ponen su empeño en atender su formación como la estrategia que posibilita avanzar en este aspecto tan importante para el desarrollo acorde a los tiempos.

En el Perú, urgen propuestas de cambio del sistema educativo, que se encuentren acordes con los estándares de calidad internacional; es decir una innovación con múltiples enfoques, paradigmas y experiencias (Fondo Nacional de Desarrollo para la Educación Peruana [Fondep], 2014). En este sentido, las actuales tendencias de la educación y la necesidad del uso de las tecnologías educativas, tanto en el currículo como en las acciones del quehacer pedagógico del docente, exigen a la educación peruana adecuarse a estas transformaciones (Rojas, 2015).

Así mismo, en el Marco del Buen Desempeño del Directivo, se señaló que la reforma de la escuela significa cambiar la manera como los directores la gestionan (Ministerio de Educación del Perú [Minedu], 2014), y en el plan al 2021 del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2006), se indicó que en el siglo XXI, la ciencia, la tecnología y la innovación cobran gran importancia en el desarrollo humano integral y sostenido, por lo que debe estar presente en toda actividad humana, social y económica del país.

La visión de la IEP Asís, consideró importante tener una permanente actitud de innovación, donde todos los actores educativos asuman su rol desde el ámbito que les corresponde bajo el liderazgo de los directivos, como los gestores de todo cambio y transformación. Esta visión, se ve cuestionada en la actualidad, debido a la demanda de los padres de familia (PPFF) que la IE ponga en marcha proyectos innovadores que garanticen una educación de calidad acorde a los tiempos y las necesidades de la sociedad actual.

La problemática percibida por los PPFF se ve latente en el presente año al sumarse la pandemia mundial del COVID-19, hecho que obligó a asumir nuevos retos para los cuales la IEP Asís no estuvo preparada, lo que develó que no se tuvo la práctica permanente de innovación; cuestionando la labor de los gestores educativos, tomando en cuenta que una de sus funciones es diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica (Decreto Supremo 009-2005). En este sentido, para la presente investigación se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020? y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dimensiones pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria de la gestión directiva y la innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020?

Se justifica teóricamente, porque validó la literatura existente sobre gestión directiva al señalar como el factor primordial para alcanzar los fines y metas de una institución, como el conjunto de estrategias encaminadas a la mejora de los procesos educativos y como la habilidad para engranar ideas y criterios de un equipo de trabajo; y sobre innovación señalándola como la incorporación sistemática y planificada de mejoras y transformaciones.

Desde el punto de vista metodológico, se justifica, por cuanto se brindó un instrumento válido y confiable que permitió la obtención de datos cuantitativos aportados por los PFFF de la IEP Asís sobre la práctica de la gestión directiva y la innovación, toda vez que son ellos los responsables de los usuarios directos (estudiantes), de la labor educativa que se realiza y que sus opiniones permitieron la mejora e implementación de propuestas innovadoras, por considerar fundamental su participación en la toma de decisiones del quehacer educativo (Unesco, 2004).

En cuanto a la justificación práctica, la presente investigación, en base a los resultados obtenidos, proporcionó una serie de recomendaciones para la gestión directiva y su responsabilidad con la innovación en las instituciones educativas a fin de garantizar en los estudiantes aprendizajes significativos; y particularmente para la IEP Asís, en donde se planteó mejoras en los campos del liderazgo, clima institucional, relaciones con el entorno, planeamiento estratégico, con una adecuada organización y capacitación, con el fin de reformular su gestión hacia la innovación integrando la propuesta Pastoral planteada por la Congregación en miras a la calidad educativa, científica, humanística y cristiana.

Para la presente investigación, se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el nivel de gestión directiva y el nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020 y como objetivos específicos: determinar la relación entre las dimensiones pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. De igual manera, se propuso como hipótesis general: existe relación entre el nivel de la gestión directiva y el nivel de innovación en la en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020 y como hipótesis específicas: existe relación entre las dimensiones pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

## II. Marco teórico

Respecto a los antecedentes internacionales sobre las variables de la presente investigación, Kravchenko *et al.* (2020), desarrollaron un estudio con el propósito de investigar la efectividad de la implementación de una gestión directiva innovadora en los centros universitarios; llegaron a la conclusión que, ante el desafío de potenciar las habilidades y capacidades en los estudiantes, la educación requiere asumir procesos innovadores con la participación colaborativa de todos los estamentos, principalmente de los docentes.

Así también, Kirshner (2020) en su estudio realizado con el objetivo de analizar el proceso educativo de los niños, durante el cierre de las escuelas por la COVID-19 y los criterios innovadores asumidos para enfrentar esta situación; llegaron a determinar que los maestros de estas IE tuvieron que adoptar en forma creativa los recursos de antaño como la radio escolar a fin de llegar a todos los estudiantes y no detener su aprendizaje, hecho que mostró la voluntad y decisión de gestionar una situación problemática dando una respuesta pertinente.

En Colombia, Bohorquez *et al.* (2020) en su estudio realizado para generar una propuesta de estructura organizativa y la gestión del observatorio de empleabilidad, sus resultados, les permitieron ofrecer a la comunidad internacional un diseño de estructura organizacional basada en la descentralización, coordinación, creatividad e inteligencia colectiva, diferente a la estructura jerárquica tradicional.

De igual manera, Rosenthal (2020) realizó una investigación con el propósito de determinar la forma como una IE asume una cultura innovadora que favorezcan el adecuado aprendizaje para todos los estudiantes. Los resultados del estudio mostraron la existencia de una fuerte cultura de innovación donde se establecen estructuras de colaboración, se comparte prácticas docentes, se reflexionan los éxitos y desafíos, y se cuentan con el liderazgo adecuado de su gestor.

Hove y Grobbelaar (2020) en su investigación cuyo objetivo fue evaluar la adopción de la innovación y las TIC en las IE sudafricanas a fin de plantear los desafíos existentes. Sus resultados, les permitieron plantear la necesidad de que el gobierno determine políticas que garanticen la implementación de la innovación y de las TIC en forma gradual; de igual manera, en Australia, Flavell

*et al.* (2019), en su estudio cuyo fin fue analizar las experiencias relacionadas con el uso de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje, llegaron a la conclusión que el aprendizaje entre pares y el conocimiento teórico-práctico sobre la tecnología, ayudan a los maestros a que las TIC sean adaptables y ágiles en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje con los estudiantes.

González y Cruzat (2019) en su estudio cuyo propósito fue examinar el estado y características del proceso innovador en un centro de estudio, concluyeron sobre la importancia que las universidades formadoras de docentes tengan como objetivo relevante en su currículo los adecuados contenidos y procesos que lleven a los maestros a adquirir y desarrollar las competencias como agentes innovadores.

Sobre las capacidades directivas para liderar procesos de mejora en la salud, Merino *et al.* (2019) concluyeron que el directivo requiere desarrollar competencias fundamentales, que lo capaciten a tener una visión global de la institución, una atención centrada en el usuario, la adecuada gestión del recurso humano, las relaciones interpersonales, los criterios de innovación, el uso de los recursos tecnológicos, que lo capaciten para desarrollar con éxito su papel motivador y cohesionador.

De igual manera, Oriola y Ribera (2019) en el trabajo realizado con el objetivo de describir y analizar el tipo de liderazgo directivo en las escuelas de primaria en una ciudad de España; llegaron a la conclusión, que el trabajo directivo demanda formación y capacitación, con la finalidad de que el desempeño de sus funciones tanto administrativas como pedagógicas sean óptimas y en constante implementación de proyectos de innovación que permitan a la institución ser competitiva y promocionen su servicio a nuevos usuarios.

Díaz *et al.* (2019) en su estudio analizaron el FODA que presenta el proceso de innovación educativa en una ciudad de España y sus resultados les permitieron señalar la necesidad de una mayor planificación en procesos de innovación con la participación de todos sus miembros, de invertir en procesos innovadores y de desarrollar las tecnologías como elementos facilitadores. En este sentido, Lysek *et al.* (2019) con su investigación-acción, realizado en Suecia, indicaron que las visiones sin planes detallados no funcionan a menos que se complementen con conceptos inspiradores y apasionados de innovación

que permitan seguir adelante en sus propósitos pese a no contar con un plan detallado.

Mayorga y Pascual (2019) realizaron un estudio con el propósito de comprender cómo la innovación aplicada a la educación permite espacios para promover la identidad; llegaron a la conclusión de que la innovación educativa incide no sólo en los aprendizajes de los estudiantes, sino también en otros aspectos de su vida y cultura, en la identidad de sus distintos actores, en quienes cambia sus prácticas, creencias y valores.

Zavala *et al.* (2019) en la investigación desarrollada con el objetivo de identificar las prácticas innovadoras utilizadas por los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje; llegaron a la conclusión que los profesores que utilizan diversos recursos y herramientas innovadoras en los procesos formativos y atienden a la realidad de los estudiantes en el contexto que los circunda, desarrollan una educación innovadora.

Sewell *et. al* (2019) realizaron un estudio en escuelas primarias y universidad con el propósito de diseñar experiencias de aprendizaje innovadoras para los profesores estudiantes; concluyeron sobre la necesidad de la colaboración entre la escuela y la universidad, facilitando el desarrollo de una comunidad de aprendizaje mutuo, donde se hace realidad los valores profesionales en la practica cotidiana.

Cárdenas *et al.* (2017) en la investigación que realizaron, para explorar las acciones de los gestores de la IE que favorecen la implementación de proyectos de innovación en centros de estudio, concluyeron que las buenas prácticas de administración en una IE impactan en el desarrollo de proyectos de innovación, por lo que debe replantearse los modelos de gestión y organización a fin de crear espacios de aprendizaje que enriquezcan el desarrollo de los estudiantes y IE.

López (2017) en su investigación realizada en una institución educativa de un país de América Latina, con el propósito de analizar las acciones directivas e innovaciones que se desarrollan en el ámbito de la convivencia escolar; señaló que la gestión directiva necesita generar acciones innovadoras enfocadas a la mejora del ambiente relacional en la IE siendo este el espacio donde se propicia el desarrollo personal y social de los actores educativos.

Respecto a los antecedentes nacionales, De La Cruz (2020) en su investigación sobre la relación entre la gestión directiva e innovación de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, llegó a la conclusión que existe correlación positiva alta entre las variables de estudio.

Por su lado, Cuya (2019) en su estudio realizado con el objetivo de determinar la influencia de la gestión directiva en el comportamiento organizacional en la IE de la UGEL 02 del distrito del Rímac, sus resultados le permitieron confirmar positivamente el objetivo planteado.

Por otra parte, Dominguez (2019) en su investigación, realizada con el propósito de señalar la relación entre las variables TIC y gestión directiva de la IE Melitón Carvajal, llegó a la conclusión que entre el empleo de las TIC y la gestión directiva existe un nivel de correlación directo y moderado.

Así mismo, Zagaceta (2018) en su investigación cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de las instituciones educativas de la Red 01–UGEL 07, 2018, concluyó señalando que existe relación de nivel moderado.

Para enmarcar la presente investigación, se requiere claridad en los conceptos, características y componentes respecto a cada una de las variables mediante el aporte científico de los teóricos.

Respecto a la primera variable denominada gestión directiva, Miranda-Beltrán (2016) la definió como la acción que se realiza en la IE y se encarga de dar el direccionamiento estratégico, organizar los procesos, desarrollar los planes, evaluar la marcha general y proyectarla hacia la comunidad, con el propósito que sean de calidad y estén acorde a las características y necesidades de los actores a los que se dirige; por lo que el director y su equipo directivo son los responsables de velar por el clima institucional, el gobierno escolar, las buenas relaciones y la adecuada planificación. Así pues, la gestión directiva es la responsable de que las acciones pedagógicas, administrativas, organizacionales y de proyección a la comunidad sean de calidad y estén adecuados a las características de los destinatarios.

De igual manera, Casassus (2008) indicó, que gestionar es la capacidad de engranar los criterios, ideas y acciones personales de los integrantes de una institución, así como la estructura, las estrategias, los sistemas y los objetivos de la institución, es la habilidad de lograr los propósitos haciendo uso de los

recursos que se tiene; del mismo modo, Araiza *et al.* (2014) dijeron que la gestión directiva en una institución es básica, debido a que de ella dependen los procesos de planificación, seguimiento, evaluación, implementación, gestión de recursos y otras acciones que permiten que se den las condiciones para que una IE alcance sus fines y con nuevas propuestas den respuesta a las demandas del medio en el que se desarrolla. Así pues, el término gestión se utiliza para referirse al conjunto de acciones que permiten la realización de proyectos o actividades, implica desarrollar un conjunto de tareas con el objetivo de alcanzar las metas planificadas.

En el Perú, la gestión directiva se define como la acción que desarrolla las diversas actividades de una IE para encaminar su quehacer en forma articulada permitiéndole optimizar, rediseñar y recuperar el sentido y valor verdadero de la educación en proyección al siglo XXI; por lo que, el director no debe descuidar su función de marcar con claridad el direccionamiento de la IE para encaminarla hacia el logro de las metas propuestas (Minedu, 2014).

Teniendo en cuenta los aportes de los autores mencionados, se determinó cuatro dimensiones para la presente variable: pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria.

La dimensión pedagógica, se encarga de velar por la gestión del currículo, es decir centra su accionar en las metas, perfiles, objetivos que una IE programa al iniciar el año escolar para garantizar los aprendizajes significativos de los estudiantes; así también, acompaña el trabajo docente, respecto al dominio de los planes y programas, las estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, tipos de enseñanza, entre otros. Innovar esta dimensión significa elevar la eficiencia del uso de recursos y metodologías, implementar nuevos conocimientos y evaluar la calidad del resultado en los egresados (Kravchenko *et al.*, 2020); en este sentido, los maestros requieren contar con las capacidades necesarias para crear nuevos métodos en el proceso de enseñanza-aprendizaje que respondan a las características propias del entorno.

En cuanto a la dimensión administrativa, según Matos (2015, citado por De La Cruz, 2020) es la que planifica la marcha institucional con actividades académicas, financieras y administrativas, define las funciones, roles y tareas de los actores educativos, se encarga del personal evaluándolos, asignándoles tareas; esta dimensión se enfoca en gestionar los recursos para el adecuado

funcionamiento de la IE, para que los estudiantes tengan lo necesario para su proceso de aprendizaje; en consecuencia la innovación en la gestión administrativa significa transformar en forma creativa el modo de hacer negocios en una organización para que tenga una presencia sostenible en el mercado de productos (Cho *et al.* 2019).

Respecto a la dimensión organizacional, para Zorrilla (2015, citado por De La Cruz, 2020) es la responsable de organizar adecuadamente el quehacer de la institución, a fin de que las acciones se den debidamente bajo los lineamientos y normas establecidas; en este aspecto, es importante que la gestión directiva de una IE considere las capacidades y habilidades de sus integrantes a fin de poder delegar funciones según sus capacidades y promoverlos en el adecuado liderazgo; innovar en esta dimensión significa establecer espacios comunes de diálogo, participación y toma de decisiones, donde la gestión directiva con un adecuado liderazgo sabe acompañar las situaciones de adaptabilidad y resistencia que manifiesten sus integrantes (Chen *et al.* 2020).

Sobre la dimensión comunitaria, Minedu (2011) indicó que ésta, establece la relación entre la escuela y el entorno, puesto que, al recibir a los estudiantes de diversos lugares, la IE está llamada a forjar en ellos hombres que con los principios adquiridos contribuyan en su mejora y progreso; por lo cual, innovar en esta dimensión, según indicaron las Hermanas Franciscanas de María Inmaculada en su plan de pastoral, implica plantear propuestas y proyectos transformadores que favorezcan la construcción integral de la persona y su relación con el entorno socio-cultural-ambiental.

Resumiendo, las posiciones de los diversos autores respecto a esta primera variable, se indica que la gestión directiva es el motor que mueve y dirige la institución hacia la calidad; en este sentido, fortalecer la gestión directiva, se vuelve imperativa y más aún, cuando situaciones complejas como la corrupción, el COVID-19, el desempleo, la delincuencia, entre otros, deben ser abordados.

Sobre la segunda variable, innovación, Sein-Echaluce *et al.* (2014) la definieron como un proceso eficaz y eficiente de cambios que se realiza en respuesta a una necesidad, con el propósito de introducir mejoras sostenibles y con resultados más allá del contexto donde surgieron; así también, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el

Manual de Oslo, al proporcionar una guía para la recolección de datos sobre la innovación, la señaló como el proceso que brinda un servicio y/o entrega de un producto que se activa necesariamente al percibirse una necesidad o una nueva oportunidad (OCDE, 2005).

La innovación, como enunciado, se encuentra vigente desde la tercera década del siglo XX, periodo en el que fue tomando fuerza por ser considerada como una herramienta que permite tener ventajas competitivas en un mundo globalizado. En términos generales significa renovar o alterar, conlleva a la búsqueda interminable de novedades; se utiliza para describir el acto de introducir un nuevo producto en el mercado. En educación es hablar de un servicio novedoso para las aulas, introducir las tecnologías como herramientas de trabajo, desarrollar una pedagogía activa, abierta y efectiva para lograr aprendizajes significativos (Crosscombe, 2018).

Para la Unesco (2014) la innovación es un motor importante en el desarrollo de una nación, debido a que una educación de calidad determina el bienestar de los individuos, el progreso del país y el futuro común de la humanidad; por tal motivo, es necesario su implementación como acto deliberado y planificado para la solución de los problemas. La innovación establece los cambios que inciden en los aspectos estructurales de la educación con la finalidad de mejorar su calidad, lo que puede darse desde el aula, desde la IE y desde la totalidad del sistema educativo. La innovación comprende la transformación de las prácticas cotidianas de los maestros a fin de permitir a los estudiantes desarrollar y potencializar sus capacidades (Rivas, 2018).

Por otro lado, Díaz *et al.* (2019) señalaron que la innovación es una prioridad de una IE en el mundo actual, por lo que debe abordarse desde la actualización de su quehacer cotidiano, el trabajo colaborativo entre todos sus miembros, una adecuada planificación y considerando el papel de las tecnologías como facilitadoras de este proceso; en este mismo sentido, Knealf *et al.* (2016), indicaron que en el mundo actual caracterizado por un desarrollo acelerado, la producción en función a la satisfacción de necesidades, el uso de los recursos informáticos es imprescindible y necesaria la implementación de la innovación; así mismo Pedler y Brook (2017) advirtieron que la innovación conlleva el compromiso cotidiano de aprendizaje y organización, donde también se presentan resistencias y fallas frecuentes en su proceso de implementación.

Martínez y Jolonch (2019) en su artículo sobre las paradojas de la innovación aplicada a la educación, señalaron que los estudiantes del presente siglo por pertenecer a la era digital, exigen propuestas que respondan a sus inquietudes, expectativas y requerimientos; por tal motivo, en una IE se hace necesaria la innovación desde el conocimiento y el análisis riguroso de la realidad para dar la respuesta pertinente. La IE cambia porque cambia la sociedad y si la IE cambia es porque cambian los alumnos y su manera de aprender. En este sentido, innovarse implica considerar el uso de nuevas tecnologías, la personalización del aprendizaje, la expulsión de prácticas tradicionales, la gestión de los recursos que generen la experimentación de nuevos procesos, por lo cual, propone un método planificado y organizado de innovación en las IE, llamado MAIN (Método de Aplicación de innovación Educativa), en la que se señalen con claridad las situaciones que requieren mejoras, se tenga claridad de los propósitos a lograr, se planteen las innovaciones existentes y las tendencias actuales, y se conozcan la identidad y los principios filosóficos para obrar desde la identidad (Fidalgo *et al.*, 2018).

Teniendo en cuenta a Sein-Echaluze *et al.* (2014) y los aportes de la OCDE, se dimensionó esta variable en: planificación de la estrategia de innovación, comprendida como el punto de partida de este proceso, tiene que ver con la manera como se planifica una organización para la integración y compromiso de los miembros, así como para la dotación de espacios que faciliten la ejecución de los proyectos. Implica tener claridad en las metas, las líneas de acción que respondan los requerimientos de los usuarios, el accionar de las organizaciones similares, las nuevas tecnologías, las preferencias de la globalización y señalar las áreas que requieren mayor atención.

Respecto a la dimensión despliegue de la estrategia de innovación, se indica que, abarca las acciones realizadas en la institución midiendo el nivel o grado de implementación de los proyectos planificados. Implica los pasos y procesos del desarrollo y la ejecución del proyecto con la adecuada disponibilidad de recursos humanos y materiales.

La dimensión cultura de la innovación, abarca las actitudes y comportamientos de una institución frente a los cambios y transformaciones; implica el quehacer cotidiano institucional y las maneras como se relacionan las personas y la atención que se da al potencial humano de una organización. Esta

tipo de cultura organizacional posee los siguientes rasgos: la creatividad, como la habilidad de realizar acciones nuevas fruto de la reflexión al presentarse un problema o una necesidad; la capacitación continua del personal, con el propósito de desarrollar y mejorar sus habilidades y puedan responder con eficiencia en el desempeño de sus funciones; la competitividad como la posibilidad de mantener ventajas y tener posicionamiento en el entorno; las competencias gerenciales como la predisposición y capacidad de la gestión directiva para cambiar las estructuras e introducir los cambios necesarios para la innovación (Escorsa y Maspons, citados, 2001:citados por Labarca *et al.*, 2012).

Respecto a la dimensión resultados de la innovación, se indica que esta permite darse cuenta de la satisfacción del usuario viéndose la relevancia de la innovación reflejada en los resultados al término de la entrega de un servicio; implica cuestionarse sobre las ventajas para los clientes, si valida la propuesta innovadora y si plantea estrategia de marketing; en este sentido la innovación requiere hacerse visible con una presencia activa mediante la promoción del servicio brindado, para ello necesita que los maestros y personal directivo se encuentren capacitados en técnicas y herramientas que se utilizan en el mundo digital (Bucciarelli y Mughini, 2018).

Resumiendo, lo que dicen los autores mencionados, se puede señalar que la innovación es una actividad permanente y necesaria de cambio que requiere implementarse en toda IE con la finalidad de propender un servicio con excelencia que permita estar a la vanguardia de los retos del mundo moderno. Esta innovación debe ser realizada con el concurso de todos los actores, identificando situaciones por mejorar, introduciendo nuevas tendencias sin abandonar las anteriores, desarrollando acciones planificadas y en forma procesual, incluyendo aspectos relevantes desde las tendencias del contexto y los avances en tecnología, métodos de aprendizaje, procesos, modelos y herramientas.

Ampliando el sentido de las variables en estudio gestión directiva e innovación, cabe hacer referencia a algunas teorías relacionadas que permitan a la gestión directiva ejecutar sus acciones en forma acertada con un equipo humano y siguiendo una propuesta concreta según la identidad de la IE facilitando a la innovación el desarrollo de sus procesos con logros significativos.

La planeación estratégica, según Vinayavekhin y Phaal (2019) es el proceso que se da en una institución donde se planifica el futuro en base al estado actual, se determina la dirección a seguir, las estrategias a utilizar, los presupuestos con los que se cuenta y las decisiones que se deben tomar. Este tema ha sido tratado desde 1960 en el ámbito de la administración, con el fin de guiar a las organizaciones para que cumplan sus objetivos y metas usando los recursos de forma eficiente, aumentar su productividad que le permitan tener mayor ganancia y crecimiento en el mercado. Los métodos y herramientas aplicados han sido diversos, entre ellas, se menciona la estrategia llamada hoja o mapa de ruta, caracterizada por ser simple, flexible, de aplicabilidad sencilla; utiliza el tiempo como factor primordial debido a la posibilidad de sincronizar los procesos con resultados a corto, mediano y largo plazo, garantizando la adecuada producción de bienes y servicios con el propósito de satisfacer las demandas presentadas (Haddad y Uriona, 2018).

Para desarrollar esta tarea multidimensional de forma eficaz, es necesario que los gestores de la IE cuenten con capacidades y competencias profesionales y socioemocionales acordes a los nuevos retos y tiempos; por lo que, como indicó Jeon (2019) la capacitación en la innovación para los directivos es fundamental ya que les permite tener una visión amplia de la situación presentada y de los medios y recursos con los que cuenta, crea confianza y seguridad en el ámbito organizacional; esta capacitación puede realizarse mediante el uso de las TIC y otros medios de compartir conocimientos.

Clima y cultura organizacional según Tabares y Miranda-Beltrán (2015, citados por Galvis y Ramírez, 2016) es la calidad del ambiente de la organización, es el medio que facilita u obstaculiza que se logren las metas propuestas porque en ella se dan los procesos de comunicación, coordinación e integración efectiva de todos sus miembros; en este sentido, es útil y necesario, reconocer los retos que se presentan en el ámbito organizacional para darle la orientación y plantear acciones innovadoras requeridas.

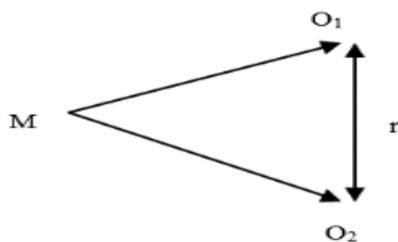
### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio, es de tipo básico, denominada también teórica o dogmática porque se realiza con el propósito de recabar información, que valide o amplíe las teorías existentes (Hernández *et al.*, 2014); es de enfoque cuantitativo, porque se basa en la medición, se realiza respetando un orden y haciendo uso de la estadística (Hernández *et al.*, 2014); es de método hipotético-deductivo, porque utiliza una serie de procedimientos a raíz de la formulación de las hipótesis, las que guían la investigación para validarse o rechazarse (Hernández y Mendoza, 2018); es de nivel correlacional-transversal en cuanto mide el grado de relación que se presenta entre las variables en un determinado contexto y tiempo (Hernández y Mendoza, 2018); es de diseño no experimental, puesto que, no se manipula las variables y sirven únicamente para recabar información (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Figura 1.

*Diagrama de nivel correlacional*



Dónde:

O1 = Variable: Gestión directiva

O2 = Variable: Innovación

r = Grado de correlación

m = 70 padres de familia

#### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables del presente estudio se denominan gestión directiva e innovación, ambas descritas en las matrices de operacionalización y consistencia ubicadas en los Anexos 3 y 4 respectivamente.

#### *Definición conceptual de la variable gestión directiva*

Según, Tabares y Miranda-Beltrán (2016) la gestión directiva es la acción que se realiza en la IE y se encarga de dar el direccionamiento estratégico, organizar los procesos, desarrollar los planes, evaluar la marcha general y proyectarla hacia la comunidad, con el propósito que sean de calidad y estén acorde a las características y necesidades de los actores a los que se dirige; por lo que el director y su equipo directivo son los responsables de velar por el clima institucional, el gobierno escolar, las buenas relaciones y la adecuada planificación.

#### *Definición operacional de la variable gestión directiva*

Para esta primera variable se determina cuatro dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria. Las que fueron evaluadas con un cuestionario de 25 ítems medidas con la escala de Likert, tal como se puede observar en el Anexo 3.

#### *Definición conceptual de la variable innovación*

Sein-Echaluze *et al.*(2014) definieron la innovación como un proceso eficaz y eficiente de cambios que se realiza en respuesta a una necesidad, con el propósito de introducir mejoras sostenibles y con resultados más allá del contexto donde surgieron;

#### *Definición operacional de la variable innovación*

Esta segunda variable se dimensiona en: planificación de la estrategia de innovación, despliegue de la estrategia de innovación, cultura de innovación y resultados de innovación, y fueron evaluadas mediante un cuestionario de 22 ítems medidas con la escala de Likert, según se muestra en el Anexo 3.

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

Hernández *et al.* (2014) señalaron que la población es el grupo de personas que tienen características comunes, del que se toma un subgrupo al que se denomina muestra, a quienes se les aplica la encuesta para la recolección de la información requerida.

Para esta investigación, la población estuvo conformada por 200 PPF de la IEP Asís, de los cuales se seleccionó en forma no probabilística intencional por conveniencia a 70. Como criterios de inclusión se consideraron: PPF que tengan un nivel de educación superior completa o incompleta, PPF con un mínimo de permanencia de 03 años en la IEP, PPF que tengan acceso a internet y conocimiento del formulario GOOGLE FORMS, y PPF que tengan disponibilidad de colaborar en la investigación; y como criterios de exclusión: apoderados temporales y PPF que no dispongan de tiempo por horarios de trabajo.

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

Sobre la recolección de datos, Hernández *et al.* (2014), indicaron que implica, el recojo de una información sobre las variables en estudio haciendo uso de diversos recursos.

Para esta investigación, la recolección de datos, se realizó con la técnica de la encuesta y la aplicación de un cuestionario para cada variable, ambos adaptados de otras fuentes, según se detallan en los Anexos 5 y 6; para la validez y confiabilidad de dichos instrumentos, se sometieron al juicio de expertos, quienes los señalaron como pertinentes, relevantes y claros, según los Certificados expuestos en el Anexo 7; y se aplicó la prueba piloto a 20 PPF de la IEP Asís, la información obtenida fue procesada utilizando el software SPSS versión 26 en español y se obtuvo el resultado de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach de 0,968 para la gestión directiva y 0,956 para la innovación, como se muestra en el Anexo 8; en este sentido, los cuestionarios aplicados se consideraron de alta confiabilidad, según afirmó Hernández *et al.* (2014) al indicar que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1, siendo la unidad la perfecta fiabilidad.

### **3.5. Procedimiento**

El desarrollo de este estudio, se inició con el planteamiento del problema y la formulación del título de la investigación; en seguida se realizó la búsqueda de información en los diversos repositorios, con lo cual se recabó la información respecto a los estudios previos y el marco conceptual sobre las variables en estudio, los que fueron consignados con sus respectivas citas y referencias. Para el desarrollo de la parte metodológica, se hizo la convocatoria a los PPF de la IEP Asís a una reunión virtual donde se les informo el objetivo del presente estudio y se les invitó a participar en forma consciente y responsable, obteniéndose de esta manera el consentimiento informado según se evidencia en el Anexo 9; se elaboró las encuestas en los formularios GOOGLE FORMS, los que habiendo sido validados por el juicio de expertos, fueron enviados vía correo electrónico, primero a los PPF seleccionados para la prueba piloto y luego a los determinados como muestra, con las indicaciones respectivas y el compromiso de responder a las llamadas telefónicas si durante el desarrollo se presentara alguna duda; las respuestas obtenidas fueron procesadas en tablas Excel tal como se muestran en el Anexo 10 y permitieron la obtención de los datos necesarios para establecer las conclusiones de este estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Hernández *et al.* (2014) indicó que el análisis de datos en una investigación es fundamental y se realiza de manera descriptiva con la observación de las tablas de frecuencia y gráficos de barra; y de manera inferencial mediante la prueba Rho de Spearman que correlaciona ambas variables ya sea en forma directa (+) o inversa (-) y con un p valor que expresa el grado de significatividad, para la prueba de las hipótesis. La tabla de valores se ubica en el Anexo 11.

En la presente investigación, los datos obtenidos mediante la aplicación de los formularios GOOGLE FORMS, fueron tabulados por variable con sus respectivas dimensiones en tablas de Excel; en seguida se procedió a trabajar las indicadas tablas obteniéndose la máxima y mínima puntuación, los rangos y niveles, y las frecuencias de cada variable; finalmente se procedió a la estadística descriptiva e inferencial haciendo uso del Software SPSS versión 26.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el desarrollo de la presente investigación se respetó la autoría, tanto para la recolección de los antecedentes, los fundamentos teóricos y el cuestionario para las variables; los mismos que fueron citados y referenciados de acuerdo a las normas APA, 7ma. edición. Así mismo, se respetó la participación voluntaria de los PPF mediante el consentimiento informado, y su participación en forma anónima, tanto en la prueba piloto como en la muestra total, cuidándose la confidencialidad y reserva de los datos obtenidos. Finalmente se indica que los resultados obtenidos son producto de la información recibida mediante los instrumentos aplicados.

## IV. Resultados

Procesados los datos mediante el software SPSS versión 26 en español, se procedió a realizar el análisis descriptivo con las figuras y el análisis inferencial con los resultados del estadístico Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis y continuar con la discusión de resultados.

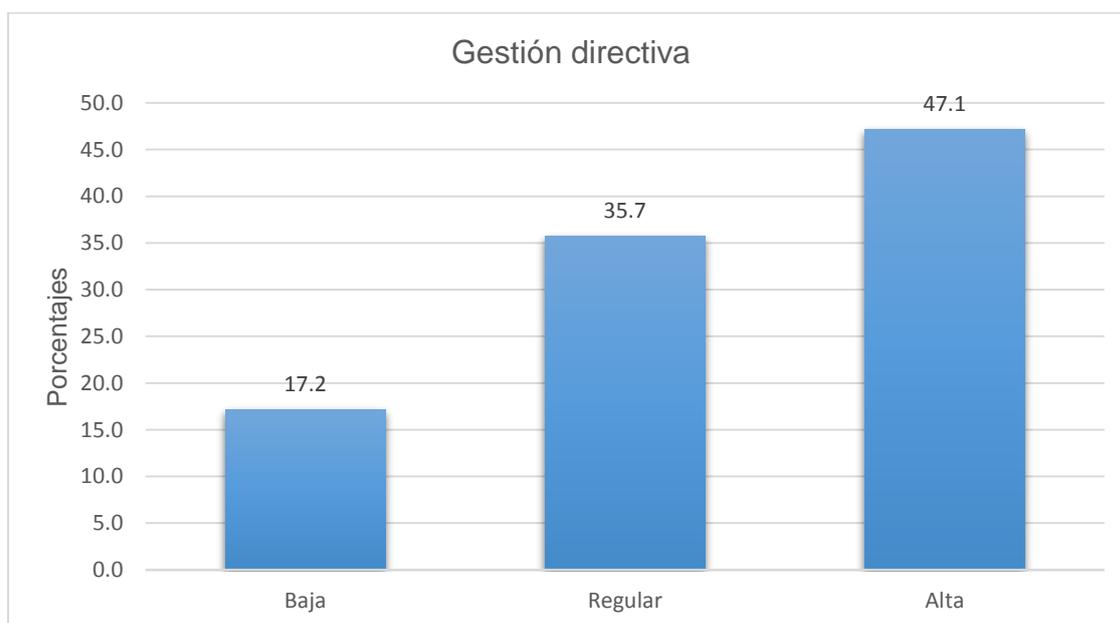
### 4.1. Resultados descriptivos

Realizados mediante la interpretación de las figuras de las variables gestión directiva e innovación, así como de sus respectivas dimensiones.

*Análisis descriptivo de la variable gestión directiva y sus dimensiones.*

#### Figura 2.

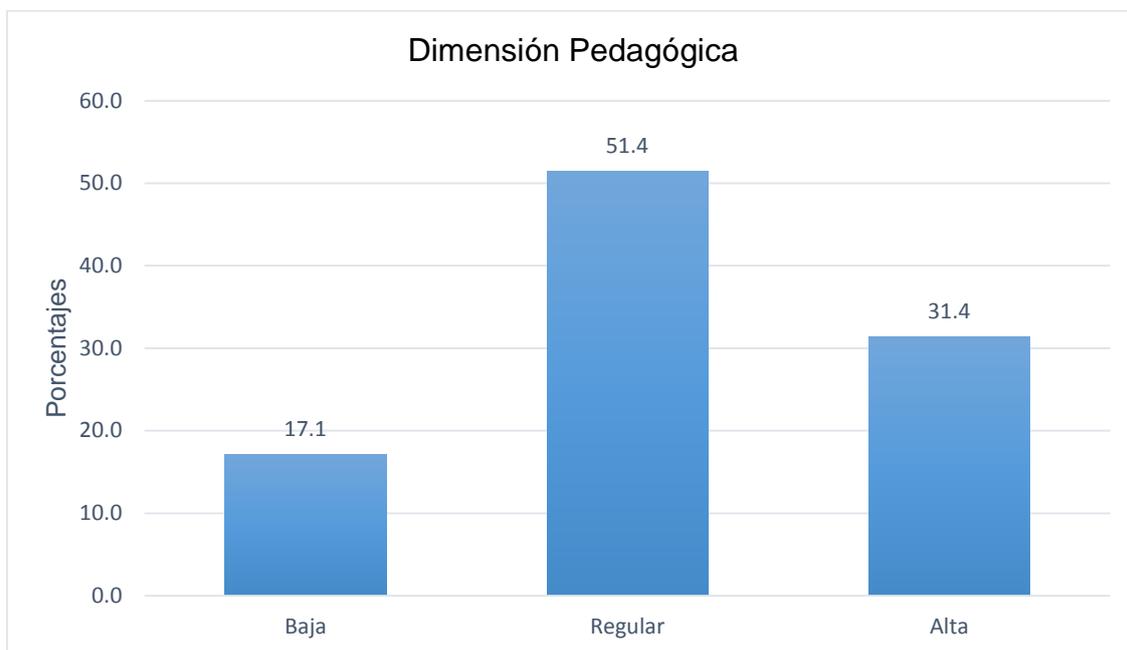
*Nivel de gestión directiva en la IEP Asís.*



Según la figura 2, los PPF de la IEP Asís, percibieron la gestión directiva en un 47.1% el nivel alto, un 35.7% el nivel regular y un 17.2% en el nivel bajo; constatándose que la mayor puntuación señalada es la del nivel alto. Para mayores detalles referentes a esta variable ver Anexo 12.

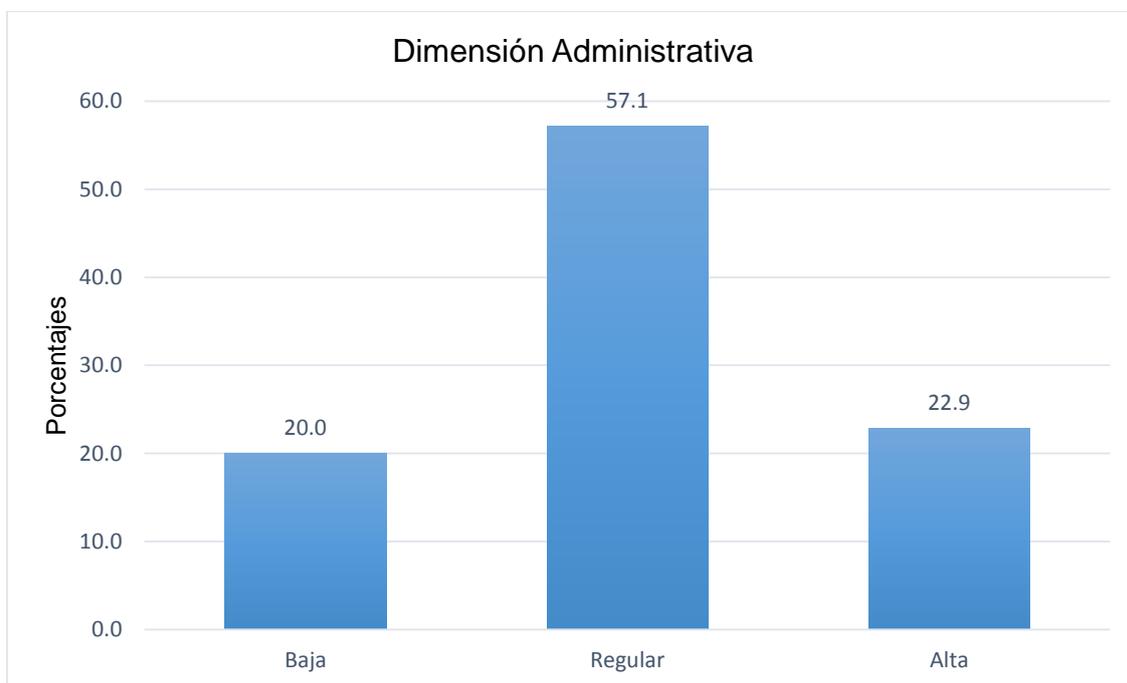
**Figura 3.**

*Nivel de la dimensión pedagógica de la gestión directiva en la IEP Asís.*



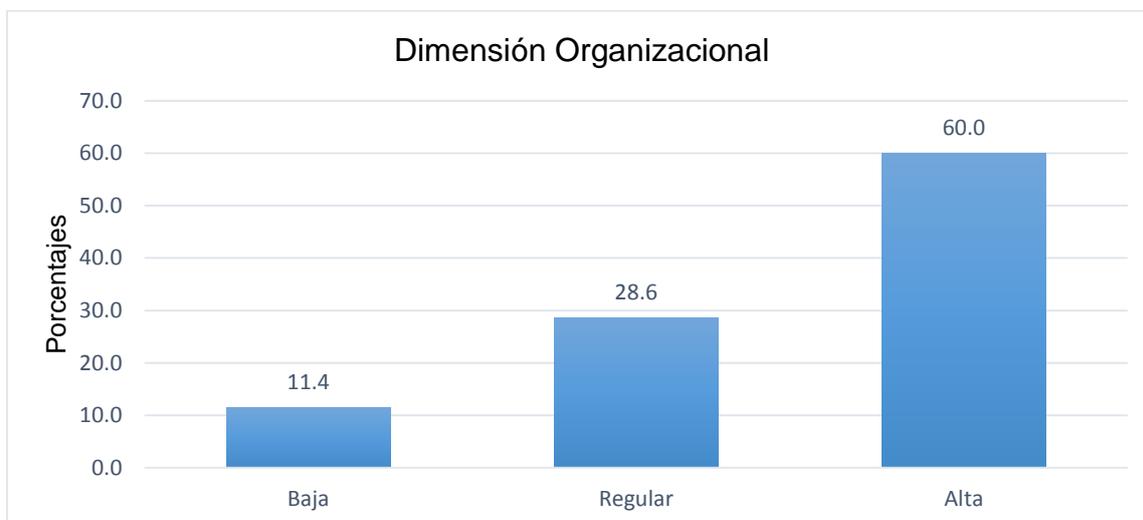
**Figura 4.**

*Nivel de la dimensión administrativa de la gestión directiva en la IEP Asís.*



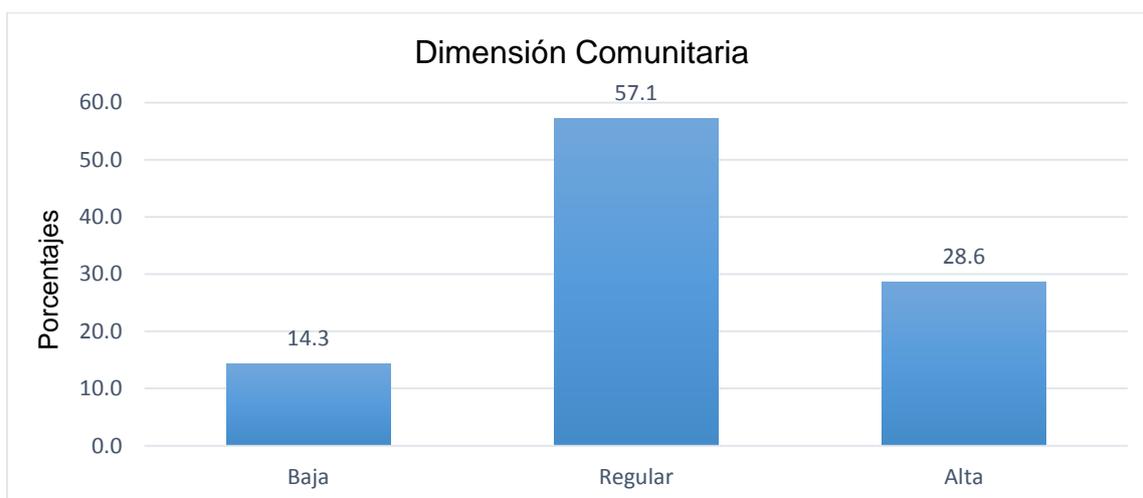
**Figura 5.**

*Nivel de la dimensión organizacional de la gestión directiva en la IEP Asís.*



**Figura 6.**

*Nivel de la dimensión comunitaria de la gestión directiva en la IEP Asís.*

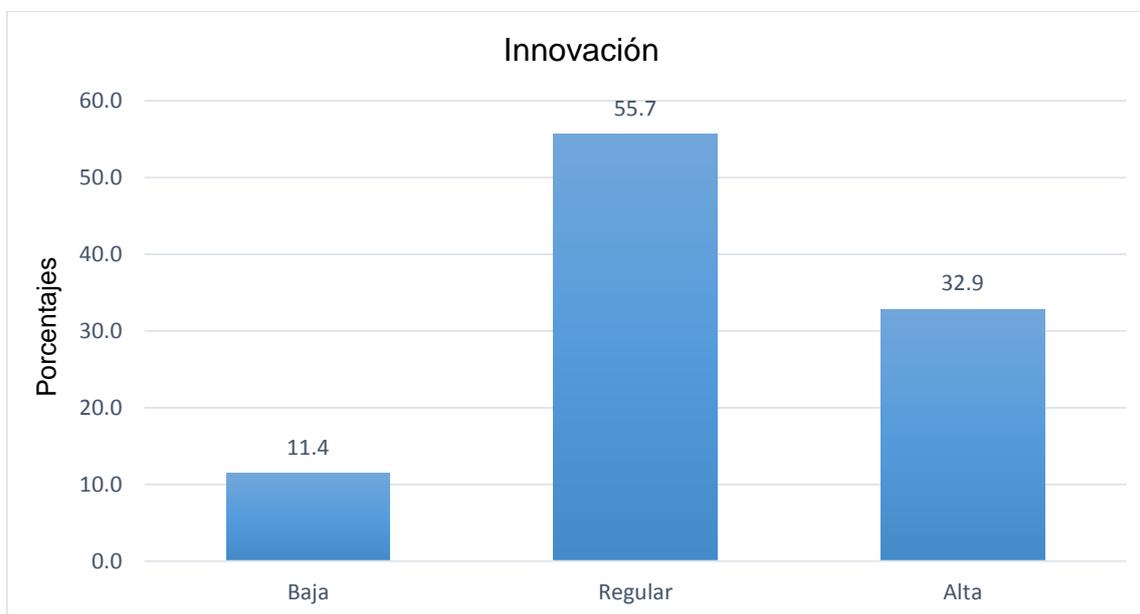


Según muestran las figuras 3, 4, 5 y 6, los PPF de la IEP Asís, distinguieron a las dimensiones de la variable gestión directiva con los siguientes porcentajes: a la dimensión pedagógica con 51.4 en el nivel regular, 31.4 en el nivel alto y 17.1 en el nivel bajo; a la dimensión administrativa con 57.1 en el nivel regular, 22.9 en el nivel alto y 20 en el nivel bajo; a la dimensión organizacional con 60 en el nivel alto, 28.6 en el nivel regular y 11.4 en el nivel bajo; y a la dimensión comunitaria con 57.1 en el nivel regular, 28.6 en el nivel alto y 14.3 en el nivel bajo. Mayores datos respecto a las dimensiones en el Anexo 12.

## Análisis descriptivo de la variable innovación y sus dimensiones

**Figura 7.**

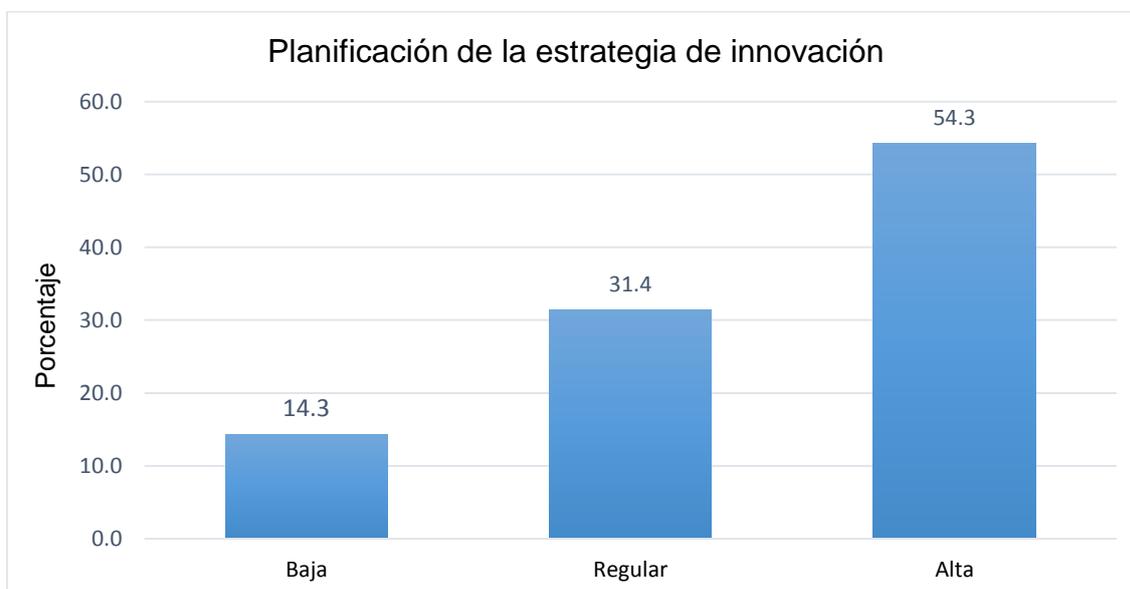
*Nivel de innovación en la IEP Asís.*



Como indica la figura 7, los PPF de la IEP Asís, observaron la innovación en un 55.7% en el nivel regular, 32.9% el nivel alto y 11.4% en el nivel bajo; notándose la mayor puntuación para el nivel regular. Mayor información sobre la variable ver Anexo 12.

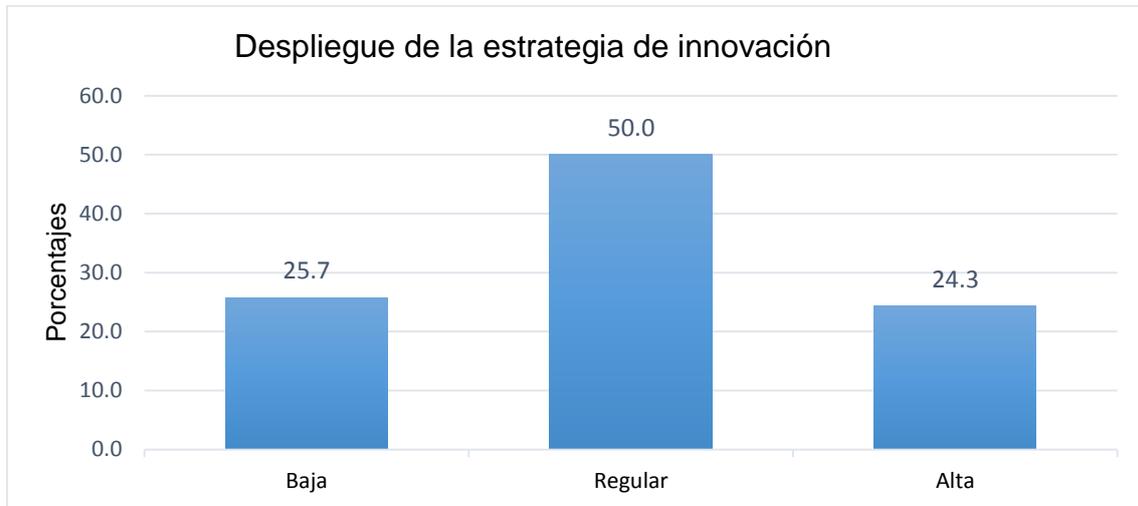
**Figura 8.**

*Nivel de planificación de la estrategia de innovación en la IEP Asís.*



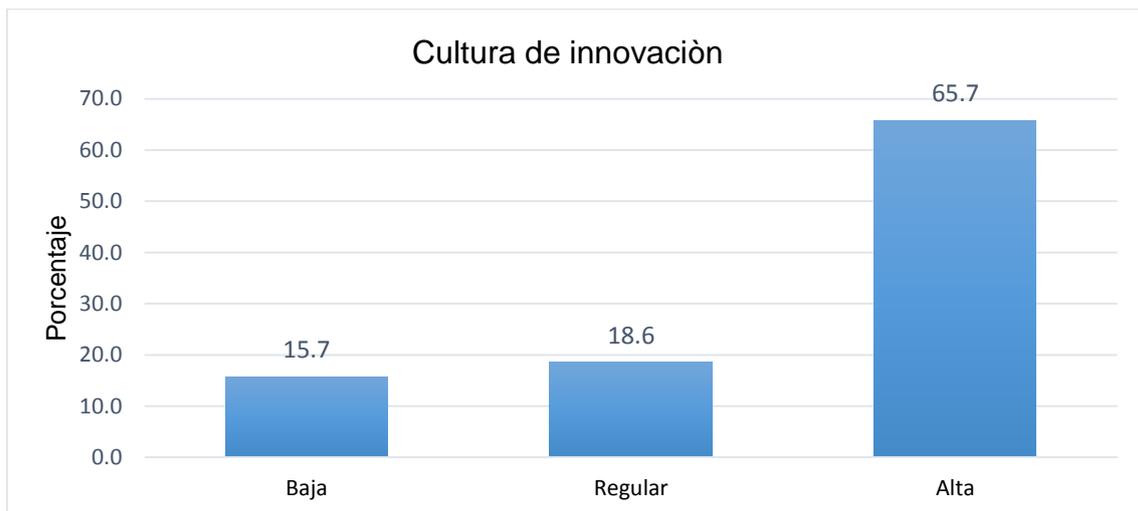
**Figura 9.**

*Nivel de despliegue de la estrategia de innovación en la IEP Asís.*



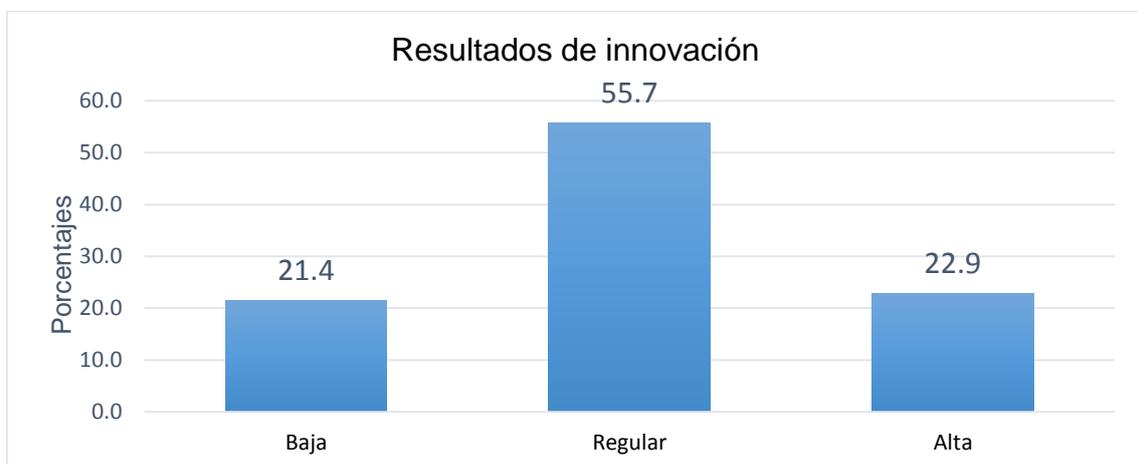
**Figura 10.**

*Nivel de la cultura de innovación en la IEP Asís.*



**Figura 11.**

*Nivel de resultados de innovación en la IEP Asís.*



Según muestran las figuras 8,9,10 y 11, los PPF de la IEP Asís, valoraron las dimensiones de la segunda variable de la siguiente manera: planificación de la estrategia de innovación con 54.3% en el nivel alto, 31.4% en el nivel regular y 14.3% en el nivel bajo; despliegue de la estrategia de la innovación con 50% en el nivel regular, 25.7% en el nivel bajo y 24.3% en el nivel alto; cultura de innovación con 65.7% en el nivel alto, 18.6% en el nivel regular y 15.7% en el nivel bajo; resultados de innovación con 55.7% en el nivel regular, 22.9% en el nivel alto y 21.4 % en el nivel bajo. Mayores datos sobre las dimensiones en el Anexo 12.

#### 4.2. Resultados inferenciales

Para contrastar las hipótesis del presente estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que tiene como medida real entre +1 (relación directa) y -1 (relación inversa) o 0 (relación nula), del cual se analiza la significatividad  $<$  de 0,05 como regla de decisión para rechazar o aceptar la hipótesis nula. Las tablas de correlación, se muestran en el Anexo 13.

##### *Contrastación de la hipótesis general*

Ha. Existe relación entre el nivel de gestión directiva y el nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

Ho. No existe relación entre el nivel de gestión directiva y el nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

**Tabla 1.**

*Correlación Rho de Spearman entre la gestión directiva y la innovación.*

Gestión directiva vs Innovación	
Rho de Spearman	0,534
Sig. (bilateral)	0,000
N	70

Según los resultados mostrados en la tabla 1, de un  $Rho=0,534$  y de un  $p\text{ valor}=0.000$ , se evidenciaron una correlación positiva moderada entre ambas variables, por lo que, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_a$ ), comprobándose que existe relación significativa entre la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

## *Contrastación de las hipótesis específicas*

Hipótesis específica 1.

Ha. Existe relación entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

Ho. No existe relación entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

### **Tabla 2.**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión pedagógica y la innovación.*

Dimensión Pedagógica vs Innovación	
Rho de Sperman	0,540
Sig. (bilateral)	0,000
N	70

Respecto a la primera hipótesis específica, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna con una correlación positiva moderada de 0,540 y un p valor de 0,000 mostrados en la tabla 2; por lo que se determinó que existe relación positiva significativa entre la dimensión pedagógica y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

*Hipótesis específica 2.*

Ha. Existe relación entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

Ho. No existe relación entre la la dimensión administrativa de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020

### **Tabla 3.**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión administrativa y la innovación.*

Dimensión administrativa vs Innovación	
Rho de Sperman	0,483
Sig. (bilateral)	0,000
N	70

Para la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos, mostraron un  $Rho=0,483$  y  $p$  valor= $0.000$  (tabla 3), lo que señaló una correlación positiva moderada; por tal motivo se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativa entre la dimensión administrativa y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

*Hipótesis específica 3.*

Ha. Existe relación entre la dimensión organización de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

Ho. No existe relación entre la dimensión organización de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

**Tabla 4.**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión organizacional y la innovación.*

Dimensión organizacional vs Innovación	
Rho de Sperman	0,463
Sig. (bilateral)	0,000
N	70

En cuanto a la tercera hipótesis específica, la tabla 4 muestra que el coeficiente de correlación hallado fue de  $0,463$  y la significatividad de  $p$  valor de  $0,000$ , datos que indicaron una relación positiva modera; en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmándose que existe relación significativa entre dimensión organizacional y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

*Hipótesis específica 4.*

Ha. Existe relación entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

Ho. No existe relación entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

**Tabla 5.**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunitaria y la innovación.*

Dimensión comunitaria vs Innovación	
Rho de Serman	0,578
Sig. (bilateral)	0,000
N	70

Sobre la cuarta hipótesis específica, la tabla 5 muestra los resultados de la prueba estadística de correlación de  $Rho=0,578$  y  $p=0,000$ , datos que indicaron una relación positiva moderada, permitiendo de esta manera rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por lo cual, se comprobó que existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.

## V. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general buscar la relación entre la gestión directiva e innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020, y como objetivos específicos establecer la relación de las dimensiones pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria de la gestión directiva con la variable innovación.

*En referencia al objetivo general:* De acuerdo con los resultados obtenidos ( $Rho=0,534$  y  $p=0.000$ ), se rechazó la  $H_0$ . y se aceptó la  $H_a$ .; por lo que se determinó que existe correlación moderada positiva significativa entre el nivel de gestión directiva y el nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020. Así también, los resultados descriptivos indicaron que menos del 50% de PFFF califican la gestión directiva y la innovación de la IEP Asís, en el nivel alto ( $GD=47.1\%$ ,  $IN=32.9\%$ ); lo que significa que existe un problema que debe ser resuelto.

Estos resultados, confirman los hallados por De La Cruz (2020), quien en su investigación realizada con 100 educadores de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, concluyó que existe correlación positiva alta entre la gestión directiva e innovación ( $Rho=0.951$  y  $p=0,000$ ); así mismo reafirmaron lo que señaló la Unesco (2014) cuando indicó, que la innovación es un motor importante en el desarrollo de una nación, debido a que una educación de calidad determina el bienestar de los individuos, el progreso del país y el futuro común de la humanidad; por tal motivo, es necesario su implementación como acto deliberado y planificado por parte de la gestión directiva. En este sentido, según lo manifestado por González y Cruzat (2019) y Merino *et al.* (2019) la gestión directiva y los docentes que se implican en la innovación requieren ser capacitados desde las etapas de su formación inicial, con la finalidad de haber desarrollado competencias como agentes innovadores y tengan una visión clara y global de los fines y objetivos educativos, centren su atención en el servicio al usuario y realicen una adecuada gestión de los recursos.

También, es preciso mencionar que las unidades de estudio fueron diferentes entre el estudio De La Cruz (docentes) y la presente investigación (PFFF), lo cual justifica la diferencia de resultados inferenciales obtenidos puesto

que se contó con diferentes perspectivas en el recojo de información; sin embargo, para el presente estudio fue muy importante conocer la opinión de los PPF en los aspectos de gestión directiva e innovación, entendiéndose que ellos, como apoderados de los usuarios del servicio, exigen la calidad y la excelencia respectiva para continuar contratando el servicio educativo; en este sentido, la percepción de los PPF sobre el quehacer educativo de la IEP Asís, ayudó a revisar la labor de la gestión directiva y proponer acciones de innovación mediante la adecuada planificación, el desarrollo de políticas institucionales pertinentes, la implementación de una cultura organizacional que promueva y facilite el desarrollo de roles y funciones, la atención a situaciones emergentes y la promoción del servicio educativo.

*Respecto a los objetivos específicos:* Los resultados obtenidos para el primer objetivo fueron de  $Rho=0,540$  y una significancia de  $p=0,000$ , rechazando así la  $H_0$ . y validando la  $H_a$ . que llevó a determinar que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y el nivel de innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020. Por otro lado, se resalta los datos presentados en la figura sobre la valoración del 51.4% que los PPF hacen en el nivel alto respecto al accionar pedagógico de la IEP; lo que indicó que al haber participado en el proceso educativo de sus hijos por la pandemia mundial del COVID-19, les ha permitido tener una visión real de los procesos pedagógicos desarrollados por los maestros, de las metodologías y herramientas de trabajo utilizadas y de las adaptaciones de la programación curricular realizadas en respuesta al contexto actual.

Este hallazgo reafirma los resultados obtenidos por Kravchenko *et al.* (2020) quienes con su estudio señalaron que ante el desafío de potenciar las habilidades y capacidades en los estudiantes, los docentes requieren asumir procesos innovadores no sólo eligiendo los métodos de enseñanza apropiados sino creando los suyos; también de Rosenthal (2020) quien, en Massachusetts indicó, que la existencia de una cultura de innovación donde se establecen estructuras de colaboración, se comparten practicas docentes, se reflexionan los éxitos y desafíos, y se cuentan con el liderazgo adecuado de un gestor consolidan los aspectos pedagógicos; y los de Flavell *et al.* (2019) en Australia, al indicar que el aprendizaje entre pares y el conocimiento teórico-práctico sobre

la tecnología ayudan a que su aplicabilidad sea adaptable y ágil para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Habiendo sido los PPF la unidad de estudio para la presente investigación, los mismos que desde sus hogares participaron en el proceso educativo de sus hijos debido a la coyuntura actual del COVID-19, realizando el acompañamiento respectivo y siendo testigos directos del accionar pedagógico y metodológico de los docentes; es importante tener en cuenta sus aportes donde la mayoría de los PPF manifiesto satisfacción en la labor pedagógica frente a un 49.6% que perciben la dimensión pedagógica como regular y baja; en tal sentido sus opiniones requieren ser analizados por la gestión directiva con la finalidad de implementar mejoras y proponer cambios que optimicen la calidad del servicio a través de propuestas innovadoras que permitan a la IEP Asís responder competitivamente al mundo globalizado.

Con los resultados obtenidos de  $Rho=0,483$  y una significancia de  $p=0,000$  en el segundo objetivo específico, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que se determinó, que en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020 existe una correlación moderada positiva significativa entre la dimensión administrativa de la gestión pedagógica y la innovación. También es importante considerar los datos observados en la figura de frecuencias, donde los PPF califican a la dimensión administrativa de la IEP como regular en un 57.1%; lo que puede significar que la administración de la IEP en algunos casos no satisface sus expectativas, o tienen poco conocimiento sobre los procesos administrativos realizados, debido a la falta de información por no haber participado en reuniones y otras actividades debido a las restricciones sanitarias del COVID-19.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por Cárdenas *et al.* (2017) quienes indicaron que las prácticas administrativas en una IE impactan en el desarrollo de proyectos de innovación, por lo que debe replantearse modelos de gestión y organización a fin de crear espacios de aprendizaje que enriquezcan el desarrollo de los estudiantes y de la institución, también indicaron que la acción administrativa es una función de apoyo a la docencia, cuando es deficiente entorpece la labor y cuando es excelente ayuda de manera eficaz; por este motivo el estudio de Díaz *et al.* (2019) resalta que es importante dar énfasis a la planificación de los procesos de innovación con la participación de todos los

actores educativos, de invertir en acciones innovadoras y de desarrollar las tecnologías como elementos facilitadores; y como señaló Lysek *et al.* (2019) los planes ayudan a que las visiones innovadoras que poseen los actores educativos en una IE no queden en sueños y se hagan. Para que los gestores educativos ejecuten y desarrollen planes innovadores, requieren una permanente formación y capacitación tanto en sus funciones administrativas como pedagógicas (Oriola y Ribera, 2019).

En este sentido, estos estudios validan la teoría de Cho *et al.* (2019), quienes indicaron que la planificación administrativa de la IE, define las funciones, roles y tareas de los actores educativos; se encarga de la selección, inducción, capacitación, acompañamiento y evaluación del personal, asignándoles los roles y funciones que les corresponde; en consecuencia, administrar una IE significa gestionar y administrar en forma creativa los recursos humanos y materiales con el propósito de que la organización tenga una presencia sostenible en el mercado de servicios y productos.

Tomando en cuenta la apreciación de los PPF que valoraron a la dimensión administrativa como regular en el porcentaje más alto, la gestión directiva requiere revisar la organización y funcionamiento del sistema administrativo institucional, con el propósito de orientarlos y/o acondicionarlos a los fines y objetivos de la IEP expresados en su visión, y sea el gestor de los procesos innovadores que requiere adoptar en respuesta a los requerimientos de la calidad de su servicio educativo.

Los resultados mostrados para el tercer objetivo específico ( $Rho = 0,463$  y  $p = 0,000$ ) permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, demostrándose que existe correlación positiva significativa entre la dimensión organizacional de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020. De igual manera, los datos mostrados en la figura de frecuencias, señalaron la valoración que tienen los PPF respecto a este aspecto de la gestión dándole el 60% al nivel alto; lo que puede indicar que la organización de la IEP es adecuada y satisface las expectativas de los PPF.

El resultado hallado en el presente estudio, concuerda con los estudios realizados por Cuya (2019) quien indicó que existe relación entre la gestión directiva y el comportamiento organizacional en la UGEL 02 del distrito del Rímac, y por López (2017) quien en su investigación realizada en una IEP de la

ciudad de Ambato-Ecuador, señaló que la gestión directiva necesita generar acciones innovadoras enfocadas a la mejora del ambiente relacional, por ser éste el espacio donde se propicia el desarrollo personal y social de los actores educativos.

Los resultados obtenidos tanto por Cuya como en la presente investigación, validan la literatura de Chen *et al.* (2020), quienes señalaron que la gestión directiva de una IE al plantear innovaciones requiere establecer espacios comunes de diálogo, participación y toma de decisiones, y acompañar las situaciones de adaptabilidad y resistencia que manifiesten sus integrantes; gestión que debe ser humanista según Miranda-Beltrán (2015, citados por Galvis y Ramírez, 2016) para liderar la IE desde el conocimiento de las necesidades y expectativas de los miembros de la comunidad educativa, para brindarles la atención oportuna en la implementación y solución de los problemas y requerimientos funcionales y personales; de esta manera la gestión directiva según Bohórquez *et al.* (2020) en Colombia requiere plantear una estructura organizacional basada en la coordinación, creatividad e inteligencia colectiva que faciliten la implementación de la innovación.

A partir de los resultados del presente estudio, es importante tomar en cuenta la valoración positiva de los PPF a esta dimensión, porque compromete a seguir potenciándola desde la adecuada distribución de roles y funciones de, la convivencia sana y saludable todos los integrantes de la IE y el ejercicio de un liderazgo humanista y convencional de la gestión directiva que permita que la IEP Asís inicie un proceso de innovación impulsada por sus directivos quienes asumen el rol de motivadores permanentes de cambio; hecho que permitirá seguir manteniendo el actual posicionamiento de la IEP en la localidad.

Respecto al cuarto objetivo específico, los resultados mostrados de un  $p=0,000$  por la que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, y un  $Rho=0,578$  con la que se determinó que existe relación moderada significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo 2020. Así también, la figura de frecuencias muestra que los PPF reconocen el mayor nivel como regular dándole el 57.1%; estos resultados pueden estar indicando la necesidad de implementar programas que incidan directamente en su realidad personal, familiar y social.

Estos resultados concuerdan con los resultados del estudio de Mayorga y Pascual (2019), quienes en su estudio, llegaron a la conclusión que la innovación tiene efectos no sólo en los aprendizajes de los estudiantes, sino también en la transformación de prácticas, creencias y valores tanto a nivel personal y comunitario, así también los de Martínez y Jolonch (2019) quienes indicaron que la innovación debe responder a la realidad del entorno para dar una respuesta pertinente, ya que los cambios que se dan en la IE son respuestas a las transformaciones de la sociedad, los que deben darse en forma procesual a través de plan elaborado permitentemente; en este sentido la IE trascenderá a su entorno con nuevas propuesta creando expectativas entre los habitantes de la comunidad local empoderándola como la primera alternativa para la educación de sus hijos.

## VI. Conclusiones

- Respecto al objetivo general, se obtuvieron los resultados de  $Rho=534$  y de significancia  $p=0,000<0,05$  confirmando que existe una relación positiva moderada y significativa entre la gestión directiva e innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020; por lo cual se concluye que a mejor gestión directiva mayor nivel de innovación.
- Sobre el primer objetivo específico, con los resultados obtenidos ( $Rho=540$ ) y ( $p=0,000<0,05$ ) se determinó que existe relación positiva, moderada y significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020; concluyéndose que a mejor dimensión pedagógica se dará un mayor nivel de innovación.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se confirmó una relación positiva moderada ( $Rho=483$ ) y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020; en tal sentido, se concluye que a mejor dimensión administrativa mayor nivel de innovación.
- Referente al tercer objetivo específico, se obtuvieron los resultados ( $Rho=463$ ) y ( $p=0,000<0,05$ ) con los que se determinó que existe relación moderada significativa entre la dimensión organizacional de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. Se concluye que a mejor dimensión organizacional mayor nivel de innovación.
- Para el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos ( $Rho=578$ ) y ( $p=0,000<0,05$ ) confirman que existe una relación moderada positiva y significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la innovación en la IEP Asís del distrito de Chaclacayo, 2020, por lo que, se concluye que a mejor dimensión comunitaria mayor nivel de innovación.

## VII. Recomendaciones

- A la promotoría de la IEP Asís, organizar y desarrollar programas de formación y capacitación al personal directivo sobre gestión educativa e innovación, con la finalidad de que lideren la planificación y ejecución de proyectos innovadores en la IEP.
  
- A la directora de la IEP Asís, planificar su tiempo que le permita brindar el acompañamiento correspondiente a cada una de las áreas de gestión de la IEP impulsándolas hacia la innovación.
  
- A la directora y administradora de la IEP Asís, seleccionar adecuadamente al personal docente, administrativo y de servicios a fin de garantizar el trabajo colectivo en el desarrollo de los planes institucionales acordes a la visión y misión.
  
- Al equipo directivo de la IEP Asís, garantizar que los documentos de gestión institucional promuevan procesos innovadores en la IEP con el involucramiento de todos los miembros de la comunidad educativa.
  
- Al equipo directivo de la IEP Asís, desarrollar actividades que promuevan las relaciones de la escuela con el entorno social, a fin integrar a la IE a las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad en la que se desenvuelve.
  
- A los educadores de la IEP Asís, potenciar el plan curricular y los procesos metodológicos de enseñanza-aprendizaje con estrategias innovadoras a fin de brindar una educación de calidad.

## Referencias

- Araiza, S., Magaña, R., & Carrillo, L. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista iberoamericana de educación*, 64, 99-113. doi:<https://doi.org/10.35362/rie640408>
- Bohorquez, L., Castillo, N., & Farfán, M. (2020). Design of the organizational structure and coordination of an observatory based on collective intelligence. *Ingeniería Solidaria*, 16(1). doi:<https://doi.org/10.16925/2357-6014.2020.01.10>
- Bucciarelli, I., & Mughini, E. (2018). Making Innovation Visible. *Asociación Internacional para el Desarrollo de la Sociedad de la Información*, 14-16. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?q=INNOVATIONS&id=ED590373>
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *REICE. Revista Iberoamericana de Calidad, Efectividad y Cambio en la Educación*, 15(1). doi:<https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Casassus, J. (2008). Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B Los planteamientos básicos de la gestión. *Em Aberto*. <https://dpp2013.files.wordpress.com/2013/06/casassus1.pdf>
- Chen, E., Cerdas, V., & Rosabal, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare*, 24(2). doi:10.15359 / ree.24-2.16
- Cho, H., Lee, P., & Shin, C. H. (1 de Julio de 2019). Becoming a sustainable organization: Focusing on process, administrative innovation and human resource practices. *Sustainability*, 11(13). doi:10.3390/su11133554
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2006). *Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Lima: Gráfica Peruana S.R.L.
- Crosscombe, N. (2018). Innovation. *Brock Education: una revista de investigación y práctica educativas*, 27(2), 48-52. <https://eric.ed.gov/?q=innovations&id=EJ1179947>

- Cuya, P. (2019). Gestión directiva y su influencia en el comportamiento organizacional en la UGEL 02. Peru: Universidad Cèsar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43370>
- De La Cruz, A. (2020). Gestión Directiva e Innovación Pedagógica en Docentes de la RED 08, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. Perú: Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40489>
- Decreto Supremo 009. (28 de Abril de 2005). Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo. Lima.
- Díaz, G., Civís, M., Fontanet, A., López, S., & Prats, M. (2019). School head teachers' views of the drive towards educational innovation in Catalonia. *Culture and Education*, 31(3). doi:DOI: 10.1080 / 11356405.2019.1630957
- Dominguez, J. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación y la gestión directiva en la institución educativa Melitón Carvajal de Lince. Perú: Universidad Cèsar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33961>
- Fidalgo-Blanco, A., Sein-Echaluce, M., & Garcia-Peñalvo, F. (2018). Tendencias en Innovación Educativa. Algo más que un desfile de modas. *OpenAire*. doi:10.5281 / zenode.2217863
- Flavell, H., Harris, C., Price, C., Logan, E., & Peterson, S. (2019). Empowering academics to be adaptive with eLearning. *Australasian Journal of Educational Technology*, 35(1). doi:DOI: 10.14742/ajet2990
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Educacion Peruana. (2014). *Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú: una propuesta de criterios e indicadores para la identificación de experiencias*. Lima, Perú: Minedu.
- Galvis, J. P., & Ramírez, S. M. (2016). El liderazgo eje central de una propuesta de gestión directiva, desde una perspectiva humanista en las instituciones educativas distritales Chuniza y José Joaquín Castro Martínez. Bogotá: Tesis de Maestría - Universidad Libre. <http://hdl.handle.net/10901/9758>
- González, C., & Cruzat, M. (2019). Innovación educativa: La experiencia de las carreras pedagógicas en la Universidad de Los Lagos, Chile. *Educación*, 28(55), 103-122. <https://www.semanticscholar.org/paper/Innovaci%C3%B3n->

- educativa%3A-La-experiencia-de-las-en-la-Castro-Arriagada/1d3d3bf5662f5c5dfa9b4a67d84fc193948c364c
- Haddad C, & Uriona, M. (2018). A functions approach to improve sectoral technology roadmaps. *Technological Forecasting and Social Change*, 251-260. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.006>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hove, P., & Grobbelaar, S. (2020). Innovation for inclusive development: mapping and auditing the use of icts in the South African primary education system. *South African Journal of Industrial Engineering. Sudafricana de Ingenieria Industrial*, 31(1), 47-64. doi:<https://doi.org/10.7166/31-1-2119>
- Jeon, S. (2019). The effect of information system utilization and education and training on organizational innovation in public social welfare officers: Focused on the moderating effect of organizational trust. *Wiley Online Library*, 14(1), 45-52. doi:<https://doi.org/10.1111/aswp.12191>
- Kirshner, J. (2020). School Radio: Finding Innovation in Reaching Remote Learners in Belize. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(3), 90-97. <https://eric.ed.gov/?q=School+Radio%3a+Finding+Innovation+in+Reaching+Remote+Learners+in+Belize&id=EJ1264561>
- Knealf, P., Winter, J., Turner, R., Spowart, L., Hughes, J., McKenna, C., & Muneer, R. (2016). Teaching evaluation Development in Higher Education. Towards impact evaluation: review of the literature. *Higher Education Academy*, 24. <https://eric.ed.gov/?q=Teaching+evaluation+Development+in+Higher+Education.+Towards+impact+evaluation%3a+review+of+the+literature&id=ED574366>
- Kravchenko, O., Tymchuk, D. S., Pavlych, T. H., Kyslenko, D. P., & Lutsenko, O. V. (2020). Educational management of innovative pedagogical process in

- higher education institutions (Heis). *Revista Internacional de Educación Superior*, 9, 1-11. doi:10.5430 / ijhe.v9n7p1
- Labarca, N., García, J., & Villegas, E. (2012). Cultura de innovación como herramienta de competitividad en la gestión directiva universitaria venezolana. *Omnia*, 18(2), 83-94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73723402006>
- Leal-Soto, F., Albornoz, M., & Rojas, M. I. (2016). Liderazgo directivo y condiciones para la innovación en escuelas chilenas. *Estudios pedagógicos*, 42(2), 193-205. doi:doi.org/10.4067/S0718-07052016000200011
- López, E., García, L., & Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana para La Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. doi:doi.org/10.23913/ride.v9i18.471
- López, M. (2017). Anàlisis de la acciòn directiva e innovaciòn generada. Ecuador: Universidad Tècnica de Ambato. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24914>
- Lysek, M., Palmhager, J., & Danilovic, M. (2019). Re-envisioning Innovation: From Vision to Strategy to Plan and Back Again. *Revista Internacional de Investigación Acción*, 15(1), 5-24. doi:10.3224 / ijar.v15i1.02
- Martínez, M., & Jolonch, A. (2020). Las paradojas de la innovación. *Revista Interuniversitaria Horsori*, 32(2), 237-240. <http://www.ub.edu/ire/es/nuevo-libro-las-paradojas-de-la-innovacion-educativa/>
- Mayorga, R., & Pascual, J. (2019). Innovación educativa y producción de identidades: el caso del Programa Interdisciplinario de Investigación Escolar. *Educación e Investigación*. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-97022019000100566&tIng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022019000100566&tIng=es)
- Merino Hernandez, M., Bayona García, M., López-Pardo, E., Morera Castell, R., & Martí, T. (2019). Desarrollo de Competencias Directivas para la mejora de la Atención Integrada. *International Journal of Integrated Care*, 19(4). <https://www.ijic.org/articles/abstract/10.5334/ijic.s3110/>

- Ministerio de Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima.
- Miranda-Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). doi:10.23913 / ride.v7i13.245
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2004). *Participación de las familias en la educación infantil latinoamericana*. OREAL C.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2014). *Estrategia educativa de la UNESCO, 2014-2021*. Lima. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231288_spa).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2005). *Manual de Oslo: guía para la recogida e interpretación de datos*. Paris: Oficina de publicaciones de la OCDE.
- Oriola , S., & Ribera, J. (2019). Liderazgo y legislación educativa como fundamentos para la acción directiva escolar. un estudio descriptivo en el contexto de Cataluña. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(2), 41-58. doi:10.30827/profesorado.v23i2.9192
- Pedler, M., & Brook, C. (2017). The Innovation Paradox: A Selective Review of the Literature on Action Learning and Innovation. *ERIC*, 14(3), 216-229. <https://eric.ed.gov/?q=The+Innovation+Paradox%3a+A+Selective+Review+of+the+Literature+on+Action+Learning+and+Innovation&id=EJ1153192>
- Rivas, A. (2018). *XII Foro Latinoamericano de Educación : cambio e innovación educativa* .: Buenos, Argentina: Fundación Santillana.
- Rojas, A. (2015). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/551/55143412006/html/index.html>
- Rosenthal, M. (Junio de 2020). *Developing a Culture of Innovation: A Qualitative Case Study of a Massachusetts K-8 School*. ERIC: <https://eric.ed.gov/?id=ED606304>

- Sagredo,, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades investigativas en educación*, 19(2), 1-25. doi:10.15517/AIE.V19I2.36895
- Sein-Echaluce, M., Fidalgo, A., & García Peñalvo, F. (2014). Buenas prácticas de Innovación Educativa. *RED, Revista de Educación a Distancia*(44). <http://www.um.es/ead/red/44>
- Sewell, A. (2018). Innovations at the boundary: an exploratory case study of a New Zealand school-university partnership in initial teacher education. *Asia-Pacific journal of teacher education*, 46(4), 321-339. <https://eric.ed.gov/?q=Innovations+at+the+boundary%3a+an+exploratory+case+study+of+a+New+Zealand+school-university+partnership+in+initial+teacher+education.&id=EJ1189150>
- Vinayavekhin, S., & Phaal, R. (2019). Synchronization in Strategic Planning: A. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 16(6), 21. doi:doi.org/10.1142/S0219877019500445
- Zagaceta, L. (2018). La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED 01 - UGEL 07. Peru: Universidad César vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22621>
- Zavala-Guirado, M., González-Castro, I., & Vázquez-García, M. (2019). Modelo de innovación educativa según las experiencias de docentes y estudiantes universitarios. *RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*,, 10(20), 12-22. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/590>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Gestión directiva

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Miranda-Beltrán (2016) definió la gestión directiva como la acción que se realiza en la IE y se encarga de dar el direccionamiento estratégico, organizar los procesos, desarrollar los planes, evaluar la marcha general y proyectarla hacia la comunidad, con el propósito que sean de calidad y estén acorde a las características y necesidades de los actores a los que se dirige.	Esta primera variable se determina cuatro dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria, las que fueron evaluadas con un cuestionario de 25 ítems y medidas con la escala de Likert.	Pedagógica.	- Gestión del currículo. - Calidad humana, profesional y cristiana. - Acompañamiento y monitoreo.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Administrativa.	- Toma de decisiones. - Reformulación del plan institucional.	
		Organizacional	- Funciones y roles. - Clima y cultura institucional. - Liderazgo directivo.	
		Comunitaria	- Compromiso, participación y articulación. - Proyección a la comunidad.	

Variable 2: Innovación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sein-Echaluce <i>et al.</i> (2014) definió la innovación como un proceso eficaz y eficiente de cambios que se realiza en respuesta a una necesidad, con el propósito de introducir mejoras sostenibles y con resultados más allá del contexto donde surgieron;	Esta segunda variable se dimensiona en: planificación de la estrategia de innovación, despliegue de la estrategia de innovación, cultura de innovación y resultados de innovación, y fueron evaluadas mediante un cuestionario de 22 ítems y medidas con la escala de Likert.	Planificación de la estrategia de innovación.	- Políticas institucionales. - Adaptación al cambio. - Planes y proyectos.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Despliegue de la estrategia de innovación.	- Roles y funciones. - Mejora continua. - Mecanismos de comunicación.	
		Cultura de innovación.	- Estructura organizacional. - Implementación. - Ambiente laboral.	
		Resultados de innovación.	- Satisfacción del usuario - Respuesta a situaciones emergentes.	

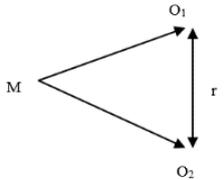
## Anexo 2: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión directiva e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020

Autora: María del Carmen Díaz Rojas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión directiva e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020? 4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la Gestión directiva e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Determinar la relación entre la dimensión pedagógica e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 2. Determinar la relación entre la dimensión administrativa e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 3. Determinar la relación entre la dimensión organizacional e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 4. Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la Gestión directiva e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1. Existe relación entre la dimensión pedagógica e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 2. Existe relación entre la dimensión administrativa e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 3. Existe relación entre la dimensión organizacional e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020. 4. Existe relación entre la dimensión comunitaria</p>	<b>Variable 1: Gestión directiva.</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Pedagógica	- Gestión del currículo. - Calidad humana, profesional y cristiana. - Acompañamiento y monitoreo.	1 al 8	Ordinal  Nunca (1)	Baja (32-62)  Regular (63-93)  Alta (94-121)
			Administrativa	- Toma de decisiones. - Reformulación del plan institucional	9 al 13	Casi nunca (2) A veces (3)	
			Organizacional	- Funciones y roles. - Clima y cultura institucional. - Liderazgo directivo.	14 al 21	Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Comunitaria	- Compromiso, participación, y articulación. - Proyección a la comunidad	22 al 25		
			<b>Variable 2: Innovación.</b>				
			Planificación de la estrategia de innovación.	- Políticas institucionales. - Adaptación al cambio. - Planes y proyectos.	1 al 6	Ordinal  Nunca (1)	Baja (48-66)  Regular (87-86)  Alta (87-105)
			Despliegue de la estrategia de innovación.	- Roles y funciones - Mejora continua. - Mecanismos de comunicación.	7 al 12	Casi nunca (2) A veces (3)	
			Cultura de innovación.	- Estructura organizacional. - Implementación continua. - Ambiente laboral.	13 al 18	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Resultados de innovación.	- Satisfacción del usuario - Respuesta a situaciones emergentes.	19 al 22					

comunitaria e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020?	comunitaria e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.	e innovación en la Institución Educativa Particular Asís del distrito de Chaclacayo, 2020.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Paradigma: Positivista  Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básico  Nivel: Descriptivo-correlacional.  Diseño: No experimental,  Método: Hipotético-deductivo.</p>  <p>M= Padres de familia de la Institución Educativa Particular Asís.  O<sub>1</sub> = Observaciones de la variable gestión directiva  O<sub>2</sub> = Observaciones de la variable innovación  r= Grado de correlación.</p>		<p>Población: 200 padres de familia de la Institución Educativa Particular Asís.</p> <p>Muestra: 70 padres de familia de la Institución Educativa Particular Asís.</p> <p>Muestreo: No probabilística, intencional por conveniencia.</p> <p>Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PPF que tengan un nivel de educación superior completa o incompleta.</li> <li>- PPF con un mínimo de permanencia de 03 años en la I.E.P.</li> <li>- PPF que tengan acceso a internet y conocimiento del formulario GOOGLE FORMS.</li> <li>- PPF que tengan disponibilidad de colaborar en la investigación.</li> <li>- PPF. cuyos niños se encuentra matriculados en el presente año escolar.</li> </ul> <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoderados temporales.</li> <li>- Padres de familia que no dispongan de tiempo por horarios de trabajo.</li> </ul>		<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnica: Encuesta.  Instrumento: Cuestionario.  Autora: Adaptado de Karina Espinoza Huerta.  Procedencia: Universidad Cesar Vallejo.  Año: 2020  Estructura: Cuestionario de 25 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones.</p> <p>Variable 2: Innovación.</p> <p>Técnicas: Encuesta.  Instrumento: Cuestionario.  Autor: Adaptado de Iván Diego López Aguilar.  Procedencia: Universidad Católica de Colombia.  Año: 2020  Estructura: Encuesta de 22 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones.</p>		<p>Estadística descriptiva:  Mediante la interpretación de los resultados de las tablas y figuras que presentan las frecuencias y % de las variables y dimensiones. .</p> <p>Estadística inferencial:  El contraste de las hipótesis mediante el índice de correlación de Rho Spearman trabajados en el <b>Software SPSS versión 26.</b></p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1

# CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DIRECTIVA (Proyecto de investigación)

Estimado Padre de Familia: esta encuesta tiene por finalidad recoger datos sobre la gestión directiva realizada por la I.E.P. "Asis". En tal sentido solicitamos su colaboración resolviendo la presente encuesta con responsabilidad y veracidad.

- Se entiende por gestión directiva, la manera como se dirige, administrativa y coordina la Institución educativa en todos sus aspectos

- Las respuestas son totalmente confidenciales ya que el instrumento es anónimo. Gracias por su participación en esta investigación.

- Para cada pregunta, elija sólo una alternativa

**\*Obligatorio**

### DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

1. Q1. Organiza grupos de trabajo con PPF para conocer y enriquecer los contenidos curriculares que se imparten a los estudiantes. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

2. Q2. Promueve reuniones donde se proponen criterios en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

- 
3. 03. Propone cambios en la metodología de los maestros de la I.E., poniendo en práctica su experiencia personal profesional. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

4. 04. Incorpora en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje el uso de las TIC. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

5. 05. Programa capacitaciones para dar respuesta a la emergencia sanitaria por el Covid. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

7. 07. Monitorea periódicamente el trabajo de los docentes para orientar su acción pedagógica \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

8. 08. Implementa escuelas de acompañamiento de tareas escolares para los padres de familia \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

- 
- Nunca
  - Casi Nunca
  - A Veces
  - Casi Siempre
  - Siempre

10. 10. Resuelve las principales necesidades que aquejan a la I.E.P. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

11. 11. Elabora el plan anual, el reglamento, el proyecto educativo institucional y otros documentos con la participación de los PPPF \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

12. 12. Regusta planes de trabajo: actividades administrativos, académicas y extracurriculares de la I.E.P. teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por el Covid-19. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

13. 13. prevé los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de la I.E.P. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

#### DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

14. 14. Involucra a los actores educativos a trabajar en equipo \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

15. 15. Delega responsabilidades para facilitar el logro de las metas y actividades de la institución. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

16. 16. Difunde los documentos de trabajo de la institución \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

17. 17. Facilita la participación de los PPPF en el quehacer educativo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

18. 18. Brinda solución oportuna a los problemas presentados en la I.E.P. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

19. 19. Promueve actividades que facilitan las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

20. 20. Dirige la I.E.P. cumpliendo con sus funciones en forma correcta. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

- 
21. 21. Distribuye adecuadamente los recursos atendiendo a las necesidades particulares de cada área y estamento. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

#### DIMENSIÓN COMUNITARIA.

22. 22. La I.E.P. participa permanente en actividades que realiza la comunidad local. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

23. 23. La I.E.P. tiene alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad en beneficio de la educación de los estudiantes y sus familias. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

24. 24. Da a conocer el servicio educativo de la I.E. P a la comunidad local, mediante las redes sociales. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

25. 25. Planifica y ejecuta acciones a favor del cuidado del medio ambiente y la prevención en situaciones de riesgo. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

---

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

## Variable 2

# CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE INNOVACION (Proyecto de investigación)

Estimado Padre de Familia: esta encuesta tiene por finalidad recoger datos sobre la innovación (cambios y mejoras) que se dan en la institución educativa. En tal sentido solicitamos su colaboración resolviendo la presente encuesta con responsabilidad y veracidad.

- Se entiende por innovación, los cambios, las transformaciones, las mejoras, la implementación y la solución a los problemas que se da en la institución educativa.
- Las respuestas son totalmente confidenciales ya que el instrumento es anónimo. Gracias por su participación en esta investigación.
- Para cada pregunta, elija sólo una alternativa

\*Obligatorio

### PLANIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN

1. 01. La I.E.P. considera la innovación como un factor clave en su funcionamiento \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

2. 02. La dirección está comprometida y ofrece apoyo a las actividades de innovación \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

3. 03. La I.E.P. se anticipa a los cambios que se producen en el mercado y entorno. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

4. 04. Integro en sus actividades educativas las necesidades de sus estudiantes \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

5. 05. La institución tiene un plan donde se definen los objetivos, las acciones, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

6. 06. La I.E.P. implementa en su práctica pedagógica acciones innovadoras para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes. <sup>4</sup>

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

#### DESPLIEGUE DE LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN

7. 07. La I.E.P. dispone de un responsable de la innovación. <sup>4</sup>

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

8. 08. Se involucra a las personas de la institución educativa en los procesos de innovación. <sup>4</sup>

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

9. 09. La I.E.P. contemple no solo el desarrollo de nuevos servicios, sino también la mejora de los procesos existentes. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

10. 10. El diseño y desarrollo de nuevos servicios se lleva a cabo en función de las necesidades reales de los usuarios. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

11. 11. Se realizan actividades para que los actores educativos conozcan y participen dentro de la institución. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

12. 12. Se cuenta con medios para la difusión y seguimiento de la información de la I.E.P. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

#### CULTURA DE INNOVACIÓN

13. 13. La I.E.P. estimula la creatividad y aprovecha el potencial de cada uno de los miembros de la comunidad educativa. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

14. 14. La I.E.P. fomenta el trabajo en equipo entre los diferentes estamentos. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca  
 Casi Nunca  
 A Veces  
 Casi Siempre  
 Siempre

15. 15. La I.E.P. introduce de forma sistemática innovaciones y mejoras en el proceso educativo. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Vezes
- Casi Siempre
- Siempre

16. 16. La I.E.P. realiza inversiones para adquirir tecnología dando respuesta a las necesidades de los tiempos actuales. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Vezes
- Casi Siempre
- Siempre

17. 17. La I.E.P. evalúa las ideas generadas y las aprovecha para potenciar su desarrollo. \*

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Vezes
- Casi Siempre
- Siempre

18. 18. La I.E.P. respalda las sugerencias y quejas de los actores educativos para generar mejoras e innovaciones en el servicio. \*

Marque sólo un óvalo.

- Nunca
- Casi Siempre
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

#### RESULTADOS DE LA INNOVACIÓN

19. 19. Considera que la I.E.P. es más innovadora que otras instituciones del entorno. \*

Marque sólo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

20. 20. Los egresados de la I.E.P. de los que tiene conocimiento han logrado establecerse exitosamente en la educación superior. \*

Marque sólo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

21. 21. La I.E.P. ha realizado cambios la Programación Anual de acuerdo a la emergencia sanitaria por el Covid-19 \*

Marce sólo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

22. 22. Los sistemas de aprendizaje que se desarrollan en la I.E.P. responden a las necesidades y/o intereses de sus estudiantes en tiempos de pandemia \*

Marce sólo un óvalo.

- Nunca
- Casi Nunca
- A Veces
- Casi Siempre
- Siempre

#### Anexo 4: Fichas técnicas de las encuestas

##### Variable 1: Gestión directiva

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autora	Karina Espinoza Huerta
Adaptado por	María del Carmen Díaz Rojas
Procedencia	Universidad Cesar Vallejo
Año	2020
Estructura	Cuestionario de 25 preguntas distribuidas en sus cuatro dimensiones
Fecha de aplicación	Del 10 al 12 de Noviembre 2020.

##### Variable 2: Innovación

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Iván Diego López Aguilar
Adaptado por	María del Carmen Díaz Rojas
Procedencia	Universidad Católica de Colombia
Año	2020
Estructura	Encuesta de 22 preguntas distribuidas para las cuatro dimensiones
Fecha de aplicación	Del 10 al 12 de Noviembre 2020.

## Anexo 5: Certificados de validez de los instrumentos

### Cuestionario para gestión directiva

#### DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

##### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1. PEDAGÓGICA</b>								
1	Organiza grupos de trabajo con PFFF para conocer y enriquecer los contenidos curriculares que se imparten a los estudiantes.	X		X		X		
2	Promueve reuniones donde se proponen criterios en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Propone cambios en la metodología de los maestros de la I.E., poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	X		X		X		
4	Incorpora en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje el uso de las TIC.	X		X		X		
5	Programa capacitaciones para dar respuesta a la emergencia sanitaria por el Covid 19.	X		X		X		
6	Transversaliza los valores humano-cristianos en el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Monitorea periódicamente el trabajo de los docentes para orientar su acción pedagógica.	X		X		X		
8	Implementa escuelas de acompañamiento de tareas escolares para los padres de familia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. ADMINISTRATIVA</b>								
9	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes teniendo en cuenta sus principales necesidades.	X		X		X		
10	Resuelve las principales necesidades que aquejan a la I.E.P.	X		X		X		
11	Elabora el plan anual, el reglamento, el proyecto educativo institucional y otros documentos con la participación de los PFFF	X		X		X		
12	Reajusta planes de trabajo: actividades administrativas, académicas y extracurriculares de la I.E.P. teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por el Covid-19.	X		X		X		
13	Prevé los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de la I.E.P.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. ORGANIZACIONAL</b>								
14	Involucra a los actores educativos a trabajar en equipo.	X		X		X		
15	Delega responsabilidades para facilitar el logro de las metas y actividades de la institución.	X		X		X		
16	Difunde los documentos de trabajo de la institución	X		X		X		
17	Facilita la participación de los PFFF en el quehacer educativo.	X		X		X		
18	Brinda solución oportuna a los problemas presentados en la I.E.P.	X		X		X		
19	Promueve actividades que facilitan las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Dirige la I.E.P. cumpliendo con sus funciones en forma correcta.	X		X		X		
21	Distribuye adecuadamente los recursos atendiendo a las necesidades particulares de cada área y estamento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. COMUNITARIA</b>								
22	La I.E.P. participa permanente en actividades que realiza la comunidad local.	X		X		X		
23	La I.E.P. tiene alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad en beneficio de la educación de los estudiantes y sus familias.	X		X		X		
24	Da a conocer el servicio educativo de la I.E. P a la comunidad local, mediante las redes sociales.	X		X		X		
25	Planifica y ejecuta acciones a favor del cuidado del medio ambiente y la prevención en situaciones de riesgo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):     Hay suficiencia    

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez ..... DNI: .....10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ato. 12 de octubre del 2020

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. PEDAGOGICA</b>								
1	Organiza grupos de trabajo con PFFF para conocer y enriquecer los contenidos curriculares que se imparten a los estudiantes.	x		x		x		
2	Promueve reuniones donde se proponen criterios en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
3	Propone cambios en la metodología de los maestros de la I.E., poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	x		x		x		
4	Incorpora en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje el uso de las TIC.	x		x		x		
5	Programa capacitaciones para dar respuesta a la emergencia sanitaria por el COVID 19.	x		x		x		
6	Transversaliza los valores humano-cristianos en el desarrollo de las clases.	x		x		x		
7	Monitorea periódicamente el trabajo de los docentes para orientar su acción pedagógica.	x		x		x		
8	Implementa escuelas de acompañamiento de tareas escolares para los padres de familia.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2. ADMINISTRATIVA</b>								
9	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes teniendo en cuenta sus principales necesidades.	x		x		x		
10	Resuelve las principales necesidades que aquejan a la I.E.P.	x		x		x		
11	Elabora el plan anual, el reglamento, el proyecto educativo institucional y otros documentos con la participación de los PFFF	x		x		x		
12	Reajusta planes de trabajo: actividades administrativas, académicas y extracurriculares de la I.E.P. teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por el COVID-19.	x		x		x		
13	Prevé los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de la I.E.P.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3. ORGANIZACIONAL</b>								
14	Involucra a los actores educativos a trabajar en equipo.	x		x		x		
15	Delega responsabilidades para facilitar el logro de las metas y actividades de la institución.	x		x		x		
16	Difunde los documentos de trabajo de la institución	x		x		x		
17	Facilita la participación de los PFFF en el quehacer educativo.	x		x		x		
18	Brinda solución oportuna a los problemas presentados en la I.E.P.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3. COMUNITARIA</b>								
19	Promueve actividades que facilitan las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
20	Dirige la I.E.P. cumpliendo con sus funciones en forma correcta.	x		x		x		
21	Distribuye adecuadamente los recursos atendiendo a las necesidades particulares de cada área y estamento.	x		x		x		
22	La I.E.P. participa permanente en actividades que realiza la comunidad local.	x		x		x		
23	La I.E.P. tiene alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad en beneficio de la educación de los estudiantes y sus familias.	x		x		x		
24	Da a conocer el servicio educativo de la I.E. P a la comunidad local, mediante las redes sociales.	x		x		x		
25	Planifica y ejecuta acciones a favor del cuidado del medio ambiente y la prevención en situaciones de riesgo.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates...      **DNI: 21134641**

**Especialidad del validador:** ...Metodología de investigación

Ate, 18 de octubre del 2020

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

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

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



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

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

## DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DIRECTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1. PEDAGOGICA</b>								
1	Organiza grupos de trabajo con PFFF para conocer y enriquecer los contenidos curriculares que se imparten a los estudiantes.	X		X		X		
2	Promueve reuniones donde se proponen criterios en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
3	Propone cambios en la metodología de los maestros de la I.E., poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	X		X		X		
4	Incorpora en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje el uso de las TIC.	X		X		X		
5	Programa capacitaciones para dar respuesta a la emergencia sanitaria por el COVID 19.	X		X		X		
6	Transversaliza los valores humano-cristianos en el desarrollo de las clases.	X		X		X		
7	Monitorea periódicamente el trabajo de los docentes para orientar su acción pedagógica.	X		X		X		
8	Implementa escuelas de acompañamiento de tareas escolares para los padres de familia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2. ADMINISTRATIVA</b>								
9	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes teniendo en cuenta sus principales necesidades.	X		X		X		
10	Resuelve las principales necesidades que aquejan a la I.E.P.	X		X		X		
11	Elabora el plan anual, el reglamento, el proyecto educativo institucional y otros documentos con la participación de los PFFF	X		X		X		
12	Reajusta planes de trabajo: actividades administrativas, académicas y extracurriculares de la I.E.P. teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por el COVID-19.	X		X		X		
13	Prevé los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de la I.E.P.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. ORGANIZACIONAL</b>								
14	Involucra a los actores educativos a trabajar en equipo.	X		X		X		
15	Delega responsabilidades para facilitar el logro de las metas y actividades de la institución.	X		X		X		
16	Difunde los documentos de trabajo de la institución	X		X		X		
17	Facilita la participación de los PFFF en el quehacer educativo.	X		X		X		
18	Brinda solución oportuna a los problemas presentados en la I.E.P.	X		X		X		
19	Promueve actividades que facilitan las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
20	Dirige la I.E.P. cumpliendo con sus funciones en forma correcta.	X		X		X		
21	Distribuye adecuadamente los recursos atendiendo a las necesidades particulares de cada área y estamento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3. COMUNITARIA</b>								
22	La I.E.P. participa permanente en actividades que realiza la comunidad local.	X		X		X		
23	La I.E.P. tiene alianzas estratégicas con instituciones de la comunidad en beneficio de la educación de los estudiantes y sus familias.	X		X		X		
24	Da a conocer el servicio educativo de la I.E. P a la comunidad local, mediante las redes sociales.	X		X		X		
25	Planifica y ejecuta acciones a favor del cuidado del medio ambiente y la prevención en situaciones de riesgo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

DNI: .....07015123.....

Especialidad del validador: .....METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Ate. 12 de octubre del 2020

  
Firma del Experto Informante.

# Cuestionario para innovación

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Planificación de la estrategia de innovación</b>								
1	La I.E.P. considera la innovación como un factor clave en su funcionamiento	X		X		X		
2	La dirección está comprometida y ofrece apoyo a las actividades de innovación.	X		X		X		
3	La I.E.P. se anticipa a los cambios que se producen en el mercado y entorno.	X		X		X		
4	Integra en sus actividades educativas las necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
5	La institución tiene un plan donde se definen los objetivos, las acciones, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación	X		X		X		
6	La I.E.P. implementa en su práctica pedagógica acciones innovadoras para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Despliegue de la estrategia de innovación</b>								
7	La I.E.P. dispone de un responsable de la innovación	X		X		X		
8	Se involucra a las personas de la institución educativa en los procesos de innovación	X		X		X		
9	La I.E.P. contempla no sólo el desarrollo de nuevos servicios, sino también la mejora de los procesos existentes.	X		X		X		
10	El diseño y desarrollo de nuevos servicios se lleva a cabo en función de las necesidades reales de los usuarios	X		X		X		
11	Se realizan actividades para que los actores educativos conozcan y participen dentro de la institución	X		X		X		
12	Se cuenta con medios para la difusión y seguimiento de la información de la I.E.P.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Cultura de innovación</b>								
13	La I.E.P. estimula la creatividad y aprovecha el potencial de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
14	La I.E.P. fomenta el trabajo en equipo entre los diferentes estamentos.	X		X		X		
15	La I.E.P. introduce de forma sistemática innovaciones y mejoras en el procesos educativo.	X		X		X		
16	La I.E.P. realiza inversiones para adquirir tecnología dando respuesta a las necesidades de los tiempos actuales.	X		X		X		
17	La I.E.P. evalúa las ideas generadas y las aprovecha para potenciar su desarrollo.	X		X		X		
18	La I.E.P. recepciona las sugerencias y quejas de los actores educativos para generar mejoras e innovaciones en el servicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Resultados de la innovación</b>								
19	Considera que la I.E.P. es más innovadora que otras instituciones del entorno.	X		X		X		
20	Los egresados de la I.E.P. de los que tiene conocimiento han logrado establecerse exitosamente en la educación superior.	X		X		X		
21	La I.E.P. ha realizado cambios la Programación Anual de acuerdo a la emergencia sanitaria por el Covid-19.	X		X		X		
22	Las sesiones de aprendizaje que se desarrollan en la I.E.P. responden a las necesidades y/o intereses de sus estudiantes en tiempos de emergencia sanitaria por el Covid-19.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez .....    DNI: .....10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate. 12 de octubre del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACION**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: Planificación de la estrategia de Innovación</b>								
1	La I.E.P. considera la innovación como un factor clave en su funcionamiento	x		x		x		
2	La dirección está comprometida y ofrece apoyo a las actividades de innovación.	x		x		x		
3	La I.E.P. se anticipa a los cambios que se producen en el mercado y entorno.	x		x		x		
4	Integra en sus actividades educativas las necesidades de sus estudiantes.	x		x		x		
5	La institución tiene un plan donde se definen los objetivos, las acciones, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación	x		x		x		
6	La I.E.P. implementa en su práctica pedagógica acciones innovadoras para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Despliegue de la estrategia de Innovación</b>								
7	La I.E.P. dispone de un responsable de la innovación	x		x		x		
8	Se involucra a las personas de la institución educativa en los procesos de innovación	x		x		x		
9	La I.E.P. contempla no sólo el desarrollo de nuevos servicios, sino también la mejora de los procesos existentes.	x		x		x		
10	El diseño y desarrollo de nuevos servicios se lleva a cabo en función de las necesidades reales de los usuarios	x		x		x		
11	Se realizan actividades para que los actores educativos conozcan y participen dentro de la institución	x		x		x		
12	Se cuenta con medios para la difusión y seguimiento de la información de la I.E.P.	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: Cultura de Innovación</b>								
13	La I.E.P. estimula la creatividad y aprovecha el potencial de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.	x		x		x		
14	La I.E.P. fomenta el trabajo en equipo entre los diferentes estamentos.	x		x		x		
15	La I.E.P. introduce de forma sistemática innovaciones y mejoras en los procesos educativos.	x		x		x		
16	La I.E.P. realiza inversiones para adquirir tecnología dando respuesta a las necesidades de los tiempos actuales.	x		x		x		
17	La I.E.P. evalúa las ideas generadas y las aprovecha para potenciar su desarrollo.	x		x		x		
18	La I.E.P. receptiona las sugerencias y quejas de los actores educativos para generar mejoras e innovaciones en el servicio.	x		x		x		
<b>DIMENSION 4: Resultados de la Innovación</b>								
19	Considera que la I.E.P. es más innovadora que otras instituciones del entorno.	x		x		x		
20	Los egresados de la I.E.P. de los que tiene conocimiento han logrado establecerse exitosamente en la educación superior.	x		x		x		
21	La I.E.P. ha realizado cambios en la Programación Anual de acuerdo con la emergencia sanitaria por el COVID-19.	x		x		x		
22	Las sesiones de aprendizaje que se desarrollan en la I.E.P. responden a las necesidades y/o intereses de sus estudiantes en tiempos de emergencia sanitaria por el COVID-19.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D<sup>r</sup>/ Mg: Guido Junior Bravo Huaynates....      DNI: 21134641

Especialidad del validador: ...Metodología de investigación

Ate, 18 de octubre del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.



## Anexo 6: Resultado de confiabilidad según Alpha de Cronbach

### Análisis de fiabilidad para la variable 1: Gestión directiva. Reporte del SPSS

#### → **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\user\Doc

#### **Escala: ALL VARIABLES**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

### Análisis de fiabilidad para la variable 2: Innovación. Reporte del SPSS

#### **Fiabilidad**

#### **Escala: ALL VARIABLES**

##### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	22

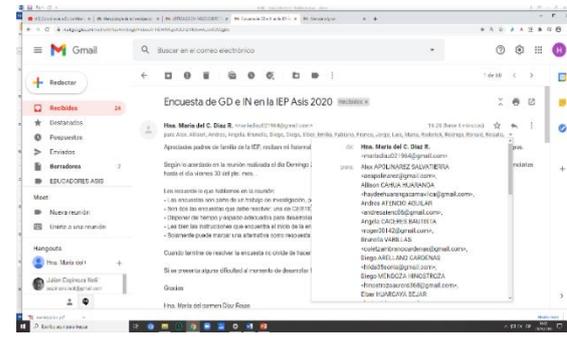
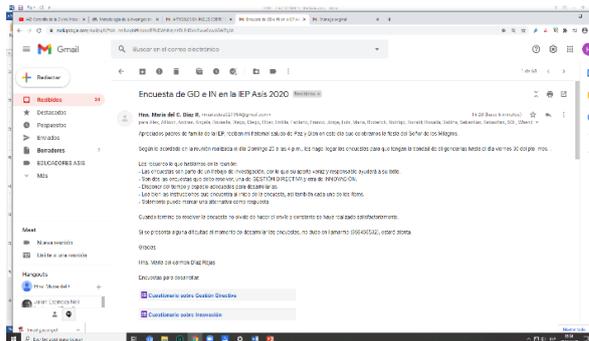
## Anexo 7: Consentimiento informado

Prueba piloto

Reunión de sensibilización PPF – consentimiento – reunión vía zoom –  
Domingo 25 de Octubre – 4 p.m.

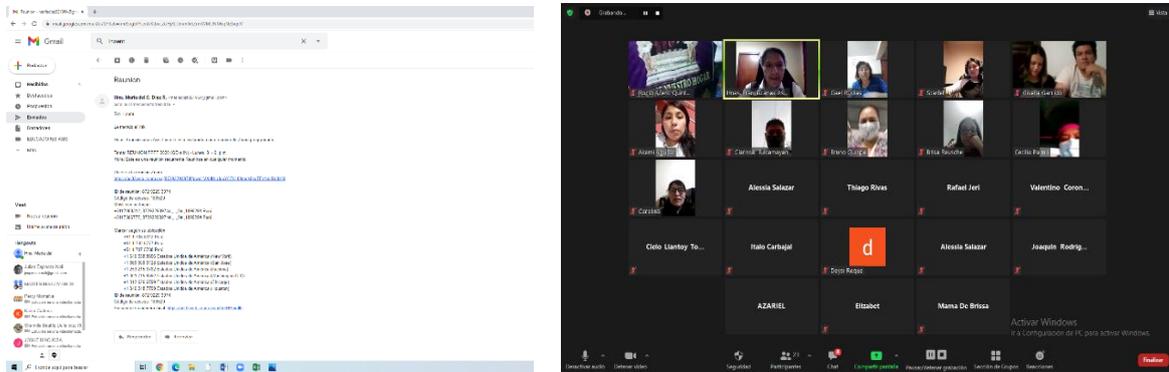


Envío de encuestas PPF – Miércoles 28 de Octubre – 4h50 p.m.

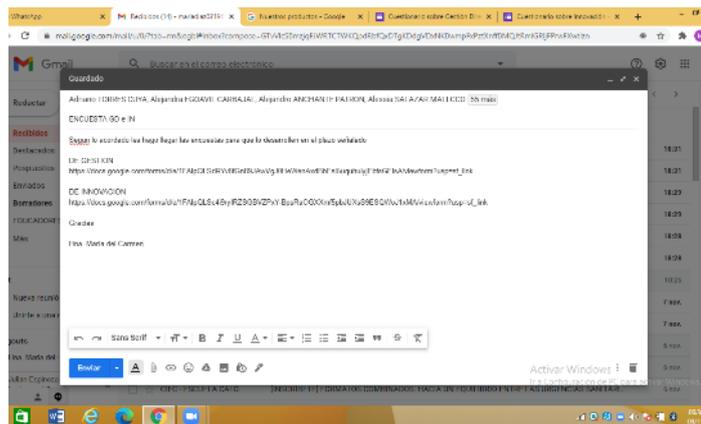


## Prueba final

Reunión de sensibilización PPF – consentimiento – envió de cuestionarios -  
reunión vía zoom – Lunes 9 de Noviembre – 6 p.m.



Envío de encuestas PPF – Martes 10 de Noviembre – 9 a.m.



## Anexo 8: Tabulación de datos

### Variable 1: Gestión directiva

D PPFF	Pedagógica								Administrativa					Organizacional							Comunitaria.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	4	2	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
6	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
8	4	4	5	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	4	5	2	3	5	5	3	4	5
9	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
10	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	3	5	1	1	3	2	2	3	4	2
11	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3
13	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
14	2	5	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	4	2
15	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4
16	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	5	4	4	3	5	5
17	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3
18	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	4	2	1	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2
19	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
25	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2
27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	4	5	3	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4
29	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	4	3	3	3	3	3
31	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
32	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
33	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
34	5	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4
35	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
36	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5
37	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4
38	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3
39	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
40	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
41	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	2	3	5	4	4	3	4	4
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
43	4	4	3	4	2	5	1	3	5	3	3	4	3	2	5	3	5	1	4	5	3	4	4	5	3
44	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5
46	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
47	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	5	2	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	2	4
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5
50	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
51	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
52	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4
53	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3
55	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3

56	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4
57	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
59	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	
60	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
61	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
62	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	
63	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	
64	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	
65	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	
66	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	
67	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
68	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
69	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	
70	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	

Variable 2: Innovación

D PPFF	Planificación de la estrategia de innovación					Despliegue de la estrategia de innovación					Cultura de innovación					Resultados de la innovación										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1	4	5	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4				
2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3			
3	5	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3			
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5				
5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4			
6	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4				
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5				
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2				
9	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3				
10	3	4	4	4	1	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3				
11	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4				
12	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				
13	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
14	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
15	5	5	5	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4				
16	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	1				
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2				
18	2	2	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2				
19	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3				
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3				
21	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4				
22	5	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4				
23	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	2				
24	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3				
25	5	5	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4				
26	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2				
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3				
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4				
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
30	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2				
31	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3				
32	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
33	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3				
34	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3				
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5				
37	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3				
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3				
39	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4				

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
41	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	
43	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	3	3
44	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
45	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3
46	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
47	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
48	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3
49	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
53	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2
54	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
55	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5
56	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3
59	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2
60	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2
61	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3
63	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2
64	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2
65	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3
67	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2
68	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	2	2
69	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3

Anexo 9: Tabla de valores coeficiente Rho Sperman

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.90 a 1	Correlación muy alta

## Anexo 10: Tablas de estadísticos descriptivos

### Variable 1: gestión directiva

#### Nivel de la gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	17,1	17,1	17,1
	Regular	25	35,7	35,7	52,9
	Alta	33	47,1	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Dimensiones

#### Nivel de la dimensión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	12	17,1	17,1	17,1
	Regular	36	51,4	51,4	68,6
	Alta	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

#### Nivel de la dimensión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	14	20,0	20,0	20,0
	Regular	40	57,1	57,1	77,1
	Alta	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

#### Nivel de la dimensión organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	11,4	11,4	11,4
	Regular	20	28,6	28,6	40,0
	Alta	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Nivel de la dimensión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	14,3	14,3	14,3
	Regular	40	57,1	57,1	71,4
	Alta	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Variable 2: innovación

#### Nivel de innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	11,4	11,4	11,4
	Regular	39	55,7	55,7	67,1
	Alta	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

### Dimensiones

#### Nivel de planificación de la estrategia de la innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	14.3	14.3	14.3
	Regular	22	31.4	31.4	45.7
	Alta	38	54.3	54.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

#### Nivel de despliegue de la estrategia de la innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	18	25.7	25.7	25.7
	Regular	35	50.0	50.0	75.7
	Alta	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Nivel de cultura de innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	11	15.7	15.7	15.7
	Regular	13	18.6	18.6	34.3
	Alta	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Nivel de resultados de la innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	15	21.4	21.4	21.4
	Regular	39	55.7	55.7	77.1
	Alta	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Anexo 11: Tabla de estadísticos inferenciales

*Correlación Rho de Spearman entre la gestión directiva y la innovación.*

		Gestión directiva    Innovación		
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Innovación	Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión pedagógica y la innovación*

		Dimensión Pedagógica    Innovación		
Rho de Spearman	Dimensión Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Innovación	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

.

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión administrativa y la innovación*

		Dimensión Administrativa    Innovación		
Rho de Spearman	Dimensión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Innovación	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión organizacional y la innovación*

		Dimensión		
		Organizacional	Innovación	
Rho de Spearman	Dimensión Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Innovación	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunitaria y la innovación*

		Dimensión		
		Comunitaria	Innovación	
Rho de Spearman	Dimensión Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Innovación	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

## Anexo 12: Glosario de abreviaturas

Padres de Familia (PPFF)

Institución Educativa (IE)

Institución Educativa Particular Asís (IEP Asís)