



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Innovación para el cambio en la institución educativa Santo Domingo de  
Guzmán – Sede Las Flores

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Rondon Vallas, Erika del Pilar (ORCID: 0000-0001-8879-7832)

**ASESOR:**

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2020**

### **Dedicatoria**

A mis hijos, por ser esa fuerza excepcional que me dan y que jamás imaginé tener para seguir y enfrentar este camino tan complicado, pero a la vez tan hermoso como es la vida; a mis padres por darme su apoyo en cada paso en mi carrera y alentarme siempre para avanzar en lo que me proponga.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer primero a Dios por la vida y por la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera, a la Universidad César Vallejo, a sus directivos y docentes, por la organización de la facultad de Ciencias Empresariales y en especial a la escuela de Administración de empresas de la sede Lima Este.

## Índice de contenidos

	<b>pág.</b>
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

## Índice de tablas

	<b>pág.</b>
<i>Frecuencias de la variable innovación</i>	22
<i>Frecuencias de la dimensión crecimiento sostenible</i>	23
<i>Frecuencias de la dimensión ideas viables</i>	24
<i>Frecuencias de la dimensión nuevas fuentes de rentabilidad</i>	25
<i>Frecuencias de la dimensión proyección de una nueva cultura</i>	26
<i>Prueba de normalidad para la variable innovación y sus dimensiones</i>	27
<i>Prueba de asociatividad entre la variable innovación y crecimiento Sostenible</i>	28
<i>Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio e ideas viables</i>	30
<i>Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio y nuevas fuentes de rentabilidad</i>	32
<i>Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio y proyección de una nueva cultura</i>	34

## Índice de gráficos

	<b>pág.</b>
Frecuencias de la variable innovación	22
Frecuencias de la dimensión crecimiento sostenible	23
Frecuencias de la dimensión ideas viables	24
Frecuencias de la dimensión nuevas fuentes de rentabilidad	25
Frecuencias de la dimensión proyección de una nueva cultura	26
Prueba de normalidad para la variable innovación y sus dimensiones	27
Prueba de asociatividad entre la variable innovación y crecimiento Sostenible	29
Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio e ideas viables	31
Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio y nuevas fuentes de rentabilidad	33
Prueba de asociatividad entre la variable innovación para el cambio y proyección de una nueva cultura	35

## Resumen

El trabajo de investigación propuesto, tuvo como finalidad determinar el nivel de innovación en la institución educativa Santo Domingo de Guzmán, Sede LasFlores. Para sustentar la tesis de investigación se recurrió a las bases teóricas de Manjarrez, Orosco y López (2017), sobre la definición conceptual de la variable innovación. El método de investigación del trabajo es de tipo aplicada y de diseño no experimental, transversal, descriptivo explicativo. La población estuvo constituida por 150 trabajadores pertenecientes a la planilla de la institución estudiada, la muestra fue de tipo probabilística, extrayendo a 109 docentes. Se aplicó como método de recolección de datos la encuesta y como instrumento, los cuestionarios, para ello se diseñó un cuestionario de 30 preguntas para la variable de estudio. El Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre innovación fue de 0.885. La validez del cuestionario estuvo aprobada por la Mg. Diana Huamani Cajaleon y el Mg. Marco Antonio Candia Menor. Los resultados estadísticos se obtuvieron a través de la prueba de normalidad, utilizando posteriormente el estadígrafo Chi cuadrado obteniendo un coeficiente de contingencia de 65.1% y una significancia de 0.000; para la hipótesis de estudio, se determinó un nivel alto de asociatividad de la variable innovación en la institución educativa Santo Domingo de Guzmán.

**Palabras clave:** Innovación, crecimiento sostenible, ideas viables.

## **Abstract**

The proposed research work was aimed at determining the level of innovation at the Santo Domingo de Guzmán educational institution, Las Flores headquarters. To support the research thesis, the theoretical bases of Manjarrez, Orosco and López (2017) were used, on the conceptual definition of the innovation variable. The work research method is of an applied type and has a non-experimental, transversal, descriptive and explanatory design. The population consisted of 150 workers belonging to the payroll of the institution studied, the sample was of a probabilistic type, extracting 109 teachers. The survey was applied as a method of data collection and the questionnaires as an instrument. To do this, a 30-question questionnaire was designed for the study variable. Cronbach's Alpha for the innovation questionnaire was 0.885. The validity of the questionnaire was approved by Mg. Diana Huamani Cajaleon and Mg. Marco Antonio Candia Menor. The statistical results were obtained through the normality test, subsequently using the Chi square statistician obtaining a contingency coefficient of 65.1% and a significance of 0.000; For the study hypothesis, a high level of associativity of the innovation variable was determined in the Santo Domingo de Guzmán educational institution.

**Keywords:** Innovation, sustainable growth, viable ideas.



## I. INTRODUCCIÓN

La innovación según Robayo (2016), es una herramienta de gestión, la cual aporta a las empresas estrategias para la creación de un producto/servicio nuevo, o mejorar uno ya existente en el mercado; por lo tanto, la innovación tecnológica es fundamental dentro de las organizaciones, ya que garantiza el correcto desarrollo de las mismas a través del tiempo y debe ser relacionada tanto al departamento de investigación y desarrollo, si lo hubiera, como también para la empresa en su totalidad (Hernández, Cardona y Del Rio, 2017). Asimismo, para aplicar esta herramienta de gestión, es necesario que el gerente sepa gestionar correctamente la resistencia al cambio y todo lo que conlleva antes, durante y después del proceso de innovación (Martin, Cruz y Rivera, 2016).

A nivel internacional, Newball (Source, abril 2015) recalcaron que, para evitar quedar por fuera del mundo empresarial por la innovación de la competencia, debemos generar nuevas líneas de negocio en tiempo récord. Da Costa, Páez, Gondim, Rodríguez, et al. (2016) sintetizan la innovación como un elemento fundamental, estimulado por las empresas para así enfrentarse a desafíos, como aumentar la flexibilidad. Seclen y López (2020) comentaron que, es fundamental poder incorporar al proceso de innovación, las fuentes de ideas que se encuentran disponibles en el entorno.

A nivel nacional, Malaga (Gestión, junio 2019) definió a la innovación tecnológica como una acción necesaria y fundamental, porque nos permite promover, desarrollar e implementar proyectos y actividades beneficiosas para complementar el trabajo de los estudiantes y contribuir con el desarrollo sostenible del país. Castro (2016) informa que nuestro país carece de compañías, centros de investigación o científicos que promuevan la innovación para poder producir tecnología e impulsar la investigación científica, lo que no es favorable para garantizar nuestro desarrollo sostenible; sin embargo, el Instituto Tecnológico de la producción (2019) comunico que se crearán centros de innovación tecnológica los cuales permitan a los empresarios producir o crear nuevos productos, así como probarlos en el mercado y de esta manera puedan animarse a invertir para crear sus propios centros de transformación productiva.

En cuanto a la innovación educativa, Loa Cardenas (2016) manifiesta que la innovación tecnológica en las instituciones educativas, aumenta la capacidad de los aprendizajes en los docentes, mientras mayor innovación en la educación, mayor es la capacidad de aprender por parte de los maestros.

La institución educativa Santo Domingo de Guzmán, viene implementando diversos cambios y reajustes dentro de sus procesos, dichos cambios innovadores se presentan básicamente, en la metodología de enseñanza a los estudiantes, teniendo así que capacitar constantemente al personal administrativo y docente del centro educativo. Se vienen implementando nuevas medidas, como la marcación digital de asistencia docente, el procesamiento de la asistencia o ausentismo y calificaciones diarias de los estudiantes, las clases que se dictan en las aulas son llevadas a cabo con el apoyo fundamental de herramientas tecnológicas como pizarras digitales, proyectores en cada aula, equipos de audio y video que facilitan y motivan a los alumnos en su aprendizaje. Sin embargo, ante los cambios constantes en cuanto a la innovación tecnológica dentro de la institución, se ha evidenciado también resistencia al cambio por parte del personal, así como también algunos de padres de familia, quienes no han logrado aún, familiarizarse con las herramientas digitales que la institución brinda, como es el campus virtual.

Por lo tanto, los directivos de la institución, deben estar conscientes que de no aspirar a ser líderes en el sector a través de la innovación, la competencia si lo será y se irá perdiendo competitividad de forma progresiva, así como también dejarían de detectar oportunidades valiosas para su desarrollo constante y por lo tanto perderlas, no obstante, si la institución no innova y no escucha nuevas ideas que le favorezcan a su desarrollo, le será además, muy tedioso captar profesionales altamente calificados para su staff y peor aún, de tenerlos, los perderían. Cuando una institución deja de evolucionar y por lo tanto deja de crecer, entonces empieza a morir. Por lo que se ha observado, los cambios se dan constantemente y la velocidad con la que se presentan es abrumadora, por lo que las organizaciones, tiene que adaptarse y tomar acción dentro del mismo ritmo, si no es a una velocidad superior que la de la competencia.

La justificación de la investigación de estudio, responde a la pregunta para que y porque se realiza la investigación (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018); en cuanto a la justificación teórica, nos permite sugerir, revisar, desarrollar o apoyar una afirmación teórica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 40), pretendiendo confirmar la intensidad de asociación de la innovación tecnológica y las dimensiones que la

definen, siendo la información de vital importancia para la estudiada institución y otras más del rubro que buscan innovar y por lo tanto mejorar los servicios que brindan. Para el estudio de la variable innovación tecnológica, se utilizó como teórico principal a López-Corsini.

Justificación económica, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 40) indicaron que las implicaciones económicas ayudan a resolver un problema real, tienen implicaciones trascendentales por lo que las sugerencias serán de mucha ayuda para mejorar la económica de la institución frente a la resistencia al cambio provocado por la innovación tecnológica que se continuara dando en las instituciones educativas y demás organizaciones. Los alcances serán de gran utilidad para hallar la mejor solución frente a la innovación tecnológica.

El estudio, tiene una justificación social, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) manifiestan que la relevancia social nos ayuda a conocer quiénes serán beneficiados con los resultados de la investigación, ya que ayuda de manera significativa a conocer todos aquellos aspectos por mejorar dentro de las instituciones educativas, donde se imparte valores y conductas acordes a ser aceptadas dentro de una sociedad y que lo que se necesita es innovar más en educación ya que de la educación parte el desarrollo de la sociedad, el presente aporte apoya a conocer la relación entre la innovación y la resistencia al cambio que viene consigo para así poder superarla con éxito.

Justificación metodológica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) nos señalan que nos ayuda a contribuir a la definición de un concepto y obtener cambios óptimos en el proceder al utilizar las variables aplicadas, siendo así, viene desde la elección del tema de investigación, donde se determinó la delimitación coherente de las variables y seleccionando el diseño más adecuado, el cual permitirá realizar el correcto tratamiento de los datos estadísticos. Es importante considerar que los métodos de investigación empleados permiten formular y estructurar de manera adecuada la investigación tanto en fondo como en forma, en donde es utilizado el cuestionario, en este caso, como instrumento de recolección de datos validados a su vez con técnicas precisas y mediante el juicio de expertos que nos permitan juntar la información de manera transversal.

Continuando con la investigación, si la problemática y su planteamiento es realizada de manera óptima, la presente investigación sería mucho más factible. Hernández, Fernández y Baptista (2014). Por lo que, se planteó los siguientes problemas de estudio; ¿Cuál es el nivel de asociatividad entre la innovación para el

cambio y el crecimiento sostenible?, ¿Cuál es el nivel de asociatividad entre la innovación para el cambio y las ideas viables?, ¿Cuál es el nivel de asociatividad entre la innovación para el cambio y las nuevas fuentes de rentabilidad?, y, ¿Cuál es el nivel de asociatividad entre la innovación para el cambio y la proyección de una nueva?

En cuanto a las hipótesis Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que muestran lo que pretendemos probar y se las podemos definir como explicaciones tentativas del fenómeno presentado. Entonces, la hipótesis de estudio uno en el presente trabajo de investigación es; existe asociatividad entre la innovación para el cambio y el crecimiento sostenible en la institución Santo Domingo de Guzmán; para la hipótesis de estudio dos, existe asociatividad entre la innovación para el cambio y las ideas; para la hipótesis de estudio tres, existe asociatividad entre la innovación para el cambio y las nuevas fuentes de rentabilidad y para la hipótesis de estudio cuatro, existe asociatividad entre la innovación para el cambio y la proyección de una nueva cultura.

Para los objetivos, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que es vital determinar el objetivo de la investigación, determinar el nivel de asociación entre la innovación y el crecimiento sostenible; el segundo objetivos es determinar el nivel de asociación entre la innovación y las ideas viables; el tercer objetivo es encontrar el nivel de asociación entre la innovación y las nuevas fuentes de rentabilidad y el cuarto objetivo es encontrar el nivel de asociación entre la innovación y la proyección de una nueva cultura.

## II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el proceso de investigación, procederé a señalar los *antecedentes* a nivel país e internacional; a nivel nacional, Ramírez y Reyes (2019), presentaron su tesis bajo el título de “Impacto de la innovación tecnológica y no tecnológica en el desempeño organizacional de Mypes de confecciones de gamarra 2019”, en la Universidad San Ignacio de Loyola, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Tuvieron como *fin* hallar la relación entre la innovación no tecnológica y tecnológica en el desempeño organizacional. Las *teorías* utilizadas por los investigadores fueron: tanto para la primera como para la segunda variable la teoría de Abdukhoshimov y Durmus (2016) quienes identifican que existe un alto nivel de innovación empresarial en las organizaciones. La *metodología* utilizada para su estudio fue el enfoque cuantitativo, por lo que, como instrumento de recolección de datos, se aplicó el cuestionario, el diseño de investigación fue transversal y no experimental. Su *población* constó de 4294 administradores de las empresas Mypes y la *muestra* tuvo lugar mediante formula de probabilidad de población finita, con que se obtuvo un subgrupo de 353 administradores de empresas En cuanto a sus *resultados cuantitativos* se observa que la innovación de productos tiene un nivel de aceptación alto en un 76.9%, nivel medio de 23.10% y un nivel bajo de 0.0%. De esta manera *concluyen* con la confirmación de la relación que hay entre la innovación tecnológica y la innovación no tecnológica. En este caso, el *aporte* de esta investigación es de suma importancia porque permite entender el nivel de importancia en las instituciones, de la innovación tecnológica a comparación de la innovación no tecnológica, dando a conocer lo necesario que es para toda organización, innovar mediante diferentes estrategias, para poder mantenerse activo y competitivo dentro de cualquier sector o actividad económica.

Vargas (2017), presentó su tesis “Innovación empresarial en las Mypes del sector calzado en el distrito El Porvenir, año 2017”, en la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título de Licenciado en Administración. Se trazó como *finalidad* hallar en las Mypes en el sector de calzado del distrito analizado, el nivel de innovación empresarial. La *teoría* utilizada por la investigadora fue la teoría de Ortiz y Pedroza (2006) quienes indican que existen diversos conceptos de la teoría organizacional y señalan lo importante de las características de la estrategia, sobre todo la innovación, para la estrategia de control. La *metodología* aplicada para su investigación se dio mediante el

enfoque cuantitativo, para lo que se aplicó como instrumento de recolección de información, el cuestionario, su diseño de investigación fue no experimental/transversal. La *población* estuvo constituida por 26 de las empresas Mypes y la *muestra* fue basada en la fórmula de *población finita*, la que proporcionó un sub grupo de 353 administradores de las empresas Mypes. En cuanto a sus *resultados cuantitativos* poseen un coeficiente de correlación según la prueba del chi cuadrado un 78.152% de coeficiente de contingencia y un 0.000 de significancia, mostrando que hay una relación significativa entre ambas variables. Así, *concluye* que el nivel de innovación empresarial, para la dimensión de producto es elevada, basándose en la encuesta que fue aplicada. El *aporte* de esta investigación es interesante porque permite comprender el nivel de innovación empresarial que hay en las Mypes del distrito del Porvenir.

Carmela Loa (2016), presentó su tesis “Innovación educativa curricular y logro de los aprendizajes de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 11 del distrito de Ate; Lima 2015”, en la Universidad Cesar Vallejo, para alcanzar el grado de Magister en administración de la educación. Su objetivo fue hallar la relación que hay entre la innovación educativa curricular y logro de los aprendizajes de las diferentes instituciones de la red 11. Las *teorías* utilizadas por los investigadores fueron: tanto para la primera como para la segunda variable la teoría de Carcelén (2002, p. 20). La *metodología* utilizada para su investigación tuvo un enfoque correlacional no experimental/transversal. Su *población*, constituida por 118 profesores; la *muestra* se basó en la fórmula de probabilidad, la que arrojó un subgrupo de 90 profesores. En cuanto a sus *resultados cuantitativos* poseen un coeficiente de correlación de 0.762 que determina una distribución paramétrica, así mismo tuvo un nivel de significancia de 0.000, mostrando que se evidencia relación entre ambas variables. Así de esta manera, *concluye* que hay una relación altamente significativa entre la innovación curricular educativa y el logro de los aprendizajes. El *aporte* de esta investigación resulta interesante ya que muestra la importancia que tiene la innovación en la educación para lograr el aprendizaje en el personal docente de instituciones educativas del estado y particulares, siendo siempre la innovación, base para el desarrollo de la educación.

En cuanto al ámbito internacional, Santiago, Andia y Navarías (2016), en su artículo “Las percepciones de los directivos de centros escolares sobre el uso y el valor de las TIC para el cambio e innovación educativa”, investigación para el repositorio de la Universidad de Rioja. Su *objetivo* fue rescatar las percepciones de las autoridades de las instituciones educativas, sobre el aporte que podrían otorgar las TIC al cambio e innovación para la

práctica educativa. La *teoría* utilizada por los investigadores para la variable innovación educativa fue la teoría de Santiago, Navaridas y Repáraz, (2014). La *metodología* es de carácter descriptivo mediante el procedimiento de encuesta. La *población y muestra* tomada fue de 232 directivos de centros educativos a quienes se les entrevisto y *aplicaron* un cuestionario como técnica de recolección de información. En cuanto a sus *resultados cuantitativos* poseen un coeficiente de correlación de 0.703 y 0.325 lo que determina una distribución paramétrica, así mismo se tuvo un nivel de significancia  $<0.05$ , mostrando que existe una asociación significativa de las TIC entre los directivos de centros escolares. De esta manera *concluyen* con la confirmación de la asociación positiva. El *aporte* de esta investigación se torna interesante ya que permite entender el nivel de asociatividad de la percepción de directivos de centros educativos con las TIC.

Silvia Cristina Da at al. (2016), en su artículo titulado “Percepción de innovación en las organizaciones. percepción de innovación en organizaciones de España y Latinoamérica.”, investigación para el repositorio de la revista Universitas Psychologica. Se trazaron como *objetivo* determinar la percepción de los factores de innovación en muestras de expertos y trabajadores de España. La *teoría* utilizada por los investigadores para la variable innovación en las organizaciones fue la teoría de Robbins & Judge (2016). La *metodología* es utilizando una escala basada en evidencia meta-analítica. La *población y muestra* tomada fue de 900 personas a quienes se les entrevisto y se aplicó como técnica de recolección de información, el cuestionario. En cuanto a sus *resultados cuantitativos* poseen un coeficiente de correlación de 0.680 lo que determina una distribución paramétrica, así mismo se tuvo un nivel de significancia de 0.004. De esta manera *concluyen* con que el nivel percibido de innovación estuvo fuertemente asociado a factores organizacionales y de rol, y en menor medida a factores de liderazgo. El *aporte* de esta investigación ayuda a comprender que los factores psicosociales de la innovación, pueden resultar muy relevantes dentro de las organizaciones de España y Latinoamérica.

Borreguero M. (2015), en su tesis titulada “Las empresas tecnológicas en el entorno de los parques científicos: Taxonomía multidimensional”, investigación para el repositorio de la Universitat de Barcelona. Se trazaron como *objetivo* Identificar las variables subyacentes que agrupan los determinantes del comportamiento innovador de las empresas. La *teoría* utilizada por los investigadores para la variable innovación en las organizaciones fue la teoría de Shane & Venkataraman (2000). La *metodología* utilizada en parte fue racional, basándose en evidencias teóricas y estudios publicados. La *población y muestra* tomada fue de 246 representantes de empresas mercantiles a

quienes se entrevistó y se aplicó como técnica de recolección de información, el cuestionario. En cuanto a sus *resultados cuantitativos* poseen un coeficiente de chi cuadrado de 673.927 lo que determina una distribución paramétrica, así mismo se tuvo un nivel de significancia de 0.000. De esta manera *concluyen* que la mayoría de estudios académicos realizados tratan el performance innovador como una variable cuantificable cuando en realidad es una variable dependiente, compleja y multidimensional. El *aporte* de la investigación es ampliar el marco teórico como herramienta para el estudio del comportamiento innovador de las empresas.

En cuanto a las *definiciones teóricas*, sobre la variable innovación, es necesario hacer referencias que nos ayuden a comprender mejor la definición apoyándonos en autores. Un principal motivo por el que las *teorías relacionadas* son importantes dentro de una investigación, es porque en ella podemos analizar y discernir si la investigación a referirnos nos sugiere alguna respuesta a nuestro problema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.68)

Como *primer autor principal*, se cita a Manjarrez, Orosco y López (2017), indicaron que la innovación consiste en el crecimiento sostenible de una empresa en donde se deben buscar nuevas fuentes de rentabilidad, así como también hacer aflorar y recoger las ideas que surgen en la organización, profundizar en ellas y poner en práctica aquellas que sean viables" (pág. 162), coincidiendo con Bustamante (2015), quien considera que la innovación, tecnología y crecimiento, tienen como finalidad, considerar a la inversión en capital humano y en innovación tecnológica. En ese mismo contexto, López y Corsini (2010) afirma que la innovación consiste en el crecimiento sostenible de una empresa, buscando nuevas fuentes de rentabilidad, así como aflorar y recoger ideas que surgen en la organización. Todo lo afirmado está sustentado en Schumpeter (1934), quien definía que la innovación es la introducción al mercado de un nuevo bien, como un nuevo método de producción, como la apertura de un nuevo mercado existente o no existente. Dentro de su definición, el autor nos presenta las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: *Crecimiento sostenible* Es el desarrollo que satisface las necesidades actuales de la organización, sin perjudicar el futuro de la misma, garantizando la rentabilidad de la empresa. (p.163). Los *indicadores* para esta dimensión son: *Incremento de demanda*: Aumento de usuarios (estudiantes) que requieren acceder al producto o servicio ofrecido. *Disminución de recursos*: Es el consumo de ciertos recursos antes de lo que se pueden reponer. *Nivel de consumo*: La tendencia de utilizar o gastar un producto o servicio para atender necesidades primarias



o secundarias.

Segunda dimensión: *Ideas viables*. Están determinadas por la demanda, la oferta, el estudio del servicio o producto, la competencia, los costos y beneficios, el público objetivo y las necesidades financieras. (p.163). Los *indicadores* para esta dimensión son: *Riesgo*: Es la incertidumbre o falta de certeza de que algo pueda suceder y/o significarle a la empresa alguna pérdida considerable. *Superación*: Capacidad de desarrollar las habilidades de los empleados para que sean más útiles a ellos mismos y a la organización. *Nuevas tendencias*: Estilos o costumbres que marcan un determinado periodo. *Desempeño laboral*: Rendimiento de los trabajadores y sus acciones frente a las tareas principales que se le solicita. *Administración del tiempo*: Una manera de ser y vivir, ya que el tiempo es considerado como uno de los recursos más importantes de los administradores. *Evaluación de mejoras*: Capacidad de hacer seguimiento al cumplimiento de los factores que se han de corregir y mejorar en un tiempo determinado. *Administración financiera*: Busca incrementar el patrimonio de la empresa, dando prioridad a los recursos financieros, para alcanzar los objetivos y rentabilidad de la organización.

Tercera dimensión; *nuevas fuentes de rentabilidad*. Capacidad que tiene la organización para generar beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios. Los *indicadores* para esta dimensión son; *conocimiento de la organización*; tener un concepto considerable y consistente de la empresa para la que se labora, *evaluación situacional actual*; que implica verificar la realidad de la empresa en tiempo real y presente.

Cuarta dimensión; *proyección de una nueva cultura*, que es la capacidad que tiene la institución de innovar las creencias, valores, actitudes, hábitos y tradiciones de los miembros de una organización. (p.164). Los *indicadores* para esta dimensión son; *organización de proyectos*; capacidad para desarrollar ideas que favorezcan al desarrollo de los proyectos estipulados, *aplicación de mejoras*; *capacidad* para aplicar y sostener las medidas de mejora en el día a día, mediante nuevas ideas y propuestas, *aplicación de acciones correctivas*; acción de establecer un procedimiento, para identificar, estudiar y suprimir las causas de problemas dentro de una organización.

Como *segundo autor principal*, se cita a De Lara Gonzales A., et al (2015), mencionan que la innovación implica la capacidad de asumir los cambios y usar habilidades creativas para detectar un problema, encontrar una solución original y desarrollarla exitosamente (p.236). Dentro de su definición contempla éstas dimensiones:

Dimensión uno, *capacidad de cambio*, la capacidad que tiene la organización

para adaptarse a los diferentes acontecimientos internos o externos de la empresa, que puedan generar la necesidad de variar sus procesos.

Dimensión dos, una *solución original*, las instituciones deben tener la capacidad de hacer frente a los cambios inminentes utilizando soluciones innovadoras.

Y como *tercer autor principal*, se cita a García (2019) quien indica que la innovación es un proceso que implica fases diversas dirigidas a introducir, los resultados de la investigación, a fin de obtener una idea que guie la dirección al logro de los objetivos que permitan motivar la generación de nuevos proyectos. (p.

7). Dentro de su definición se determinan las siguientes dimensiones:

Primera dimensión, *ideas de dirección al logro*, para focalizar los objetivos de la organización en el logro de las metas trazadas.

Segunda dimensión, *motivación*, que mantiene a los miembros de la organización enfocados en sus labores y genera mejores resultados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación: Aplicada**

Para definir nuestro tipo de investigación, se definió cuál es el propósito fundamental del mismo, siendo este, resolver un problema existente en la institución educativa tratada. Así pues, dado que resolver el problema es nuestro propósito, diremos que nuestro tipo de investigación es aplicada (Hernández, Fernández y Baptista. 2014)

##### **Diseño de investigación:**

No experimental/transversal descriptivo, explicativo (Hernández, Fernández y Baptista. 2014) nos dicen que la investigación no experimental observa fenómenos ya existentes para ser luego analizados. Es transversal porque se lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado, la información es recopilada para luego poder llevar a cabo el estudio. Y es descriptiva porque nos permite nombrar la incidencia, niveles, modalidades y perfiles de las personas o grupos de personas en una variable.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Definición conceptual.**

La innovación consiste en el crecimiento sostenible de una empresa en donde se deben buscar nuevas fuentes de rentabilidad. Según Manjarrez, Orosco y López (2017)

##### **Definición operacional.**

La innovación se evaluará mediante las dimensiones detalladas e instrumentos, para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 30 ítems de acuerdo con las dimensiones.

##### **Indicadores.**

Se registraron 18 ítems para los cuestionarios.

##### **Escala de medición.**

Escala **ordinal** tipo Likert (1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre y 5. Siempre)

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### **Población.**

Silva (2016) indica que se denomina población a los elementos o sujetos que componen la totalidad de la unidad de análisis y que habrían de ser objeto de interrogatorio o medición, la población o los elementos sujetos de investigación serán

los docentes de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán, siendo un total de 150 docentes. El criterio de inclusión para nuestra población fue considerar a los docentes de tiempo completo, docentes que permanecen en la institución educativa más de 25 horas semanales. Para el criterio de exclusión, se consideró a los docentes de horario partido, es decir, que cumplen una jornada menor a 25 horas semanales.

#### **Muestra.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014. pág. 178) nos definen el tamaño de la muestra como una cantidad que representa parte del universo poblacional, con cierta posibilidad de error y nivel de confianza, así como probabilidad. Para la presente investigación el tamaño de la muestra se obtiene teniendo en cuenta el tamaño de la población=150, el error máximo aceptable=0.05% y el nivel deseado de confianza=95% dando así la cantidad de 109 individuos del grupo de personal docente a tiempo completo de la institución educativa particular Santo Domingo de Guzmán en el 2019.

#### **Muestreo.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014. p.177) en el muestreo probabilístico se pretendió realizar estimaciones de las variables en la población, por lo que la elección de los elementos depende de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014. p.198) manifiestan que para recolectar los datos es preciso elaborar procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Para la presente investigación se aplicará un test que pueda medir el impacto que tiene la innovación en los trabajadores de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán.

#### **Instrumento de medición.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.217) los instrumentos de medición sirven para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos, en el presente trabajo de investigación utilizamos el cuestionario.

**Cuestionario** Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 217) indican que, para la recolección de datos en fenómenos sociales, el instrumento más utilizado es el

cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y es por lo tanto el instrumento que utilizaremos en forma de encuesta.

**Escala de Likert;** Carrasco (2012) nos muestra un conjunto de ítems mostrados en forma afirmativa, haciendo que los participantes reaccionen a las preguntas eligiendo una de las respuestas o categorías de la escala. Para la encuesta del presente trabajo de investigación, utilizamos la escala de Likert, que estuvo constituida por cinco categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; de esta manera nos permitimos medir las respuestas de los sujetos de estudio de manera veraz y confiable.

### **3.5 Procedimientos**

El modo de recolección de información para el presente trabajo de investigación, fue aplicar las 109 encuestas de forma física y virtual, dada la coyuntura actual; se coordinó previamente con la institución educativa la aplicación de las mismas con un periodo de cuatro meses de anticipación.

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

Para analizar los datos cuantitativos de una investigación, debemos recordar que los modelos estadísticos representan la realidad, mas no son la realidad en si, por lo que siempre serán interpretados en el contexto por ser extraídos los resultados con datos numéricos (Hernández, Fernández y Baptista, p.270; 2014). El análisis de nuestra información fue medido mediante la base de datos de SPSS, trasladando de una manera estructurada nuestras fichas de registros a la base de datos en una hoja electrónica SPSS.

Para ello se presenta a continuación el resumen de una muestra de 109 participantes de la Institución Educativa.

Evaluamos entonces las estadísticas de fiabilidad del Alfa de Cronbach, la cual nos da un resultado de 0.900 lo que al contrastar con la escala de medidas para evaluar el coeficiente nos colocaría en el rango de 0.8 a 0.9 por lo que el nivel del instrumento es considerado bueno.

### **3.7 Aspectos éticos**

Bernal (2018) nos manifiesta que, la ética en la investigación tiene relación con las personas y también el investigador, además aporta a los requerimientos primordiales de las personas que están siendo estudiadas, así como también establecer lazos de

confianza. Dentro de nuestra técnica de recolección de datos y procedimiento de estos, hemos considerado los siguientes aspectos éticos: la responsabilidad, la honestidad y la prudencia, puesto a que la información recolectada y estudiada ha sido obtenida de fuentes primarias de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

*Frecuencias de la variable innovación*

		<b>Innovación</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
			aje	válido	acumulado
Válido	Deficiente	19	17,4	17,4	17,4
	Regular	62	56,9	56,9	74,3
	Óptimo	28	25,7	25,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

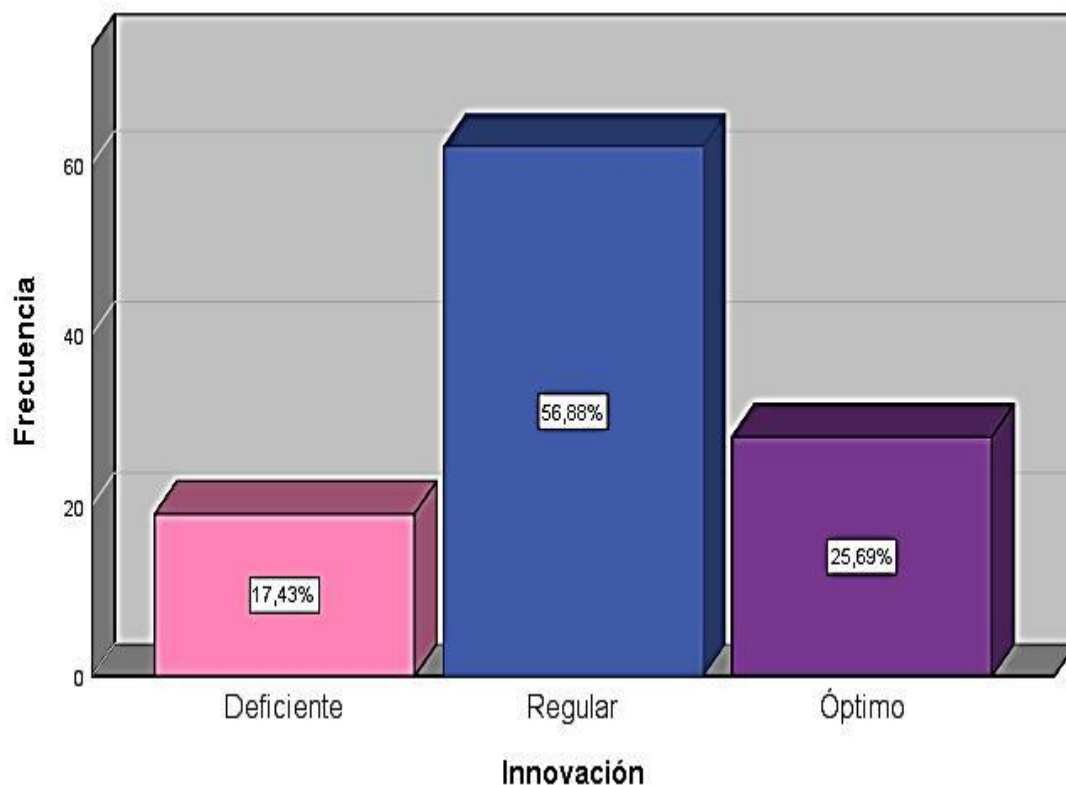


Figura 1. Frecuencias de la variable innovación para el cambio

*Nota:* Del 100% de los encuestados; el 56.9% manifestó que la innovación es regular en la institución educativa. Sin embargo, el 17.4% manifestó que la innovación es deficiente en la institución educativa. También el 25.70% manifestó que perciben que la innovación es óptima en la institución educativa.

Tabla 2

*Frecuencias de la dimensión crecimiento sostenible*

<b>Crecimiento sostenible</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	11,9	11,9	11,9
	Regular	63	57,8	57,8	69,7
	Óptimo	33	30,3	30,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

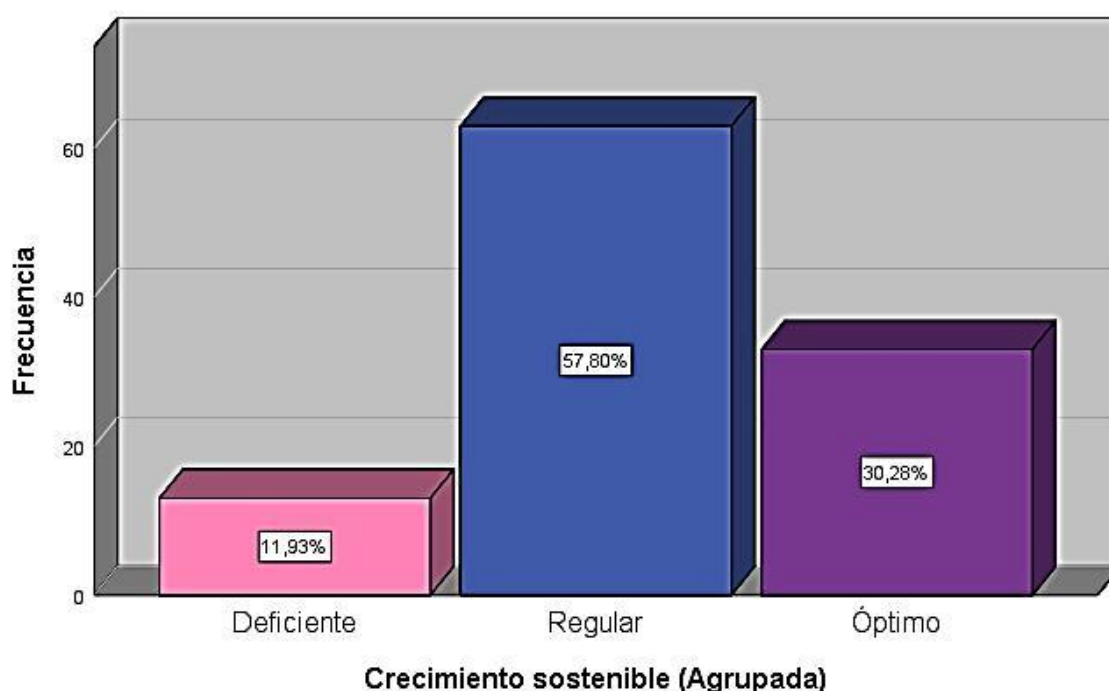


Figura 2. Las frecuencias de la dimensión crecimiento sostenible

*Nota:* Del 100% de los encuestados; el 57.80% manifestó que el crecimiento sostenible es regular en la institución educativa. Sin embargo, el 11.93% manifestó que el crecimiento sostenible es deficiente en la institución educativa. También el 30.28% manifestó que perciben que el crecimiento sostenible es óptimo en la institución educativa.



Tabla 3

*Frecuencias de la dimensión ideas viables*

		<b>Ideas viables</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	10,1	10,1	10,1
	Regular	38	34,9	34,9	45,0
	Óptimo	60	55,0	55,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

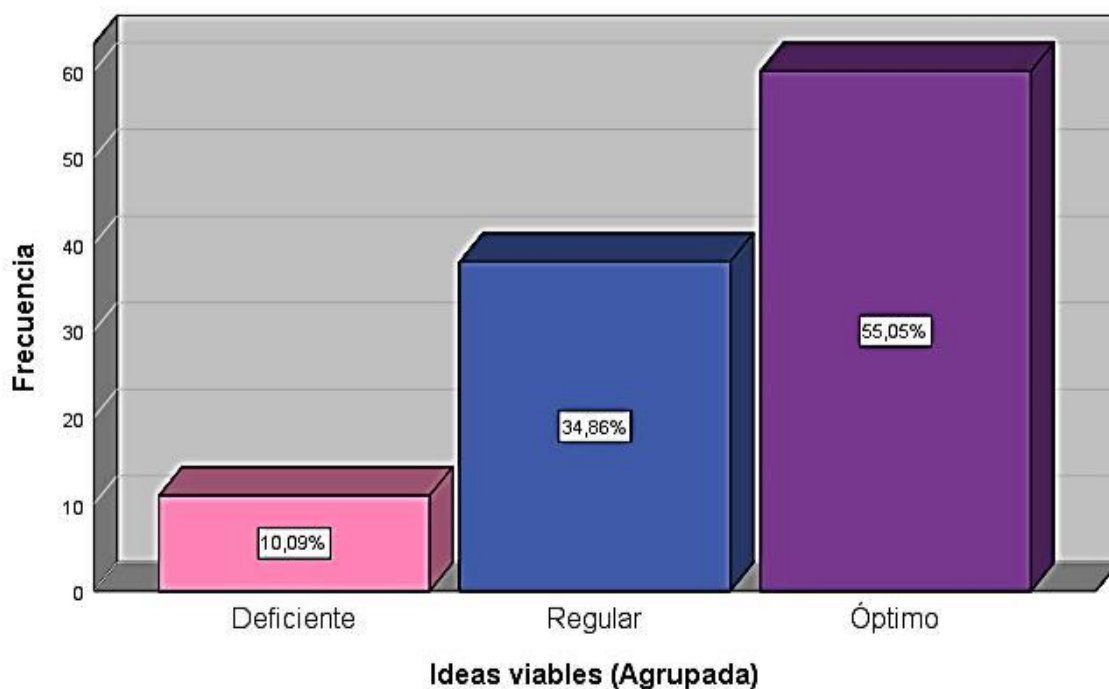


Figura 3. Frecuencias de la dimensión ideas viables

*Nota:* Del 100% de los encuestados; el 34.86% manifestó que las ideas viables son regulares en la institución educativa. Sin embargo, el 10.09% manifestó que las ideas viables son deficientes en la institución educativa. También el 55.05% manifestó que perciben que las ideas viables son óptimas en la institución educativa.

Tabla 4

*Frecuencias de la dimensión nuevas fuentes de rentabilidad*

<b>Nuevas fuentes de rentabilidad</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	27	24,8	24,8	24,8
	Regular	59	54,1	54,1	78,9
	Optimo	23	21,1	21,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

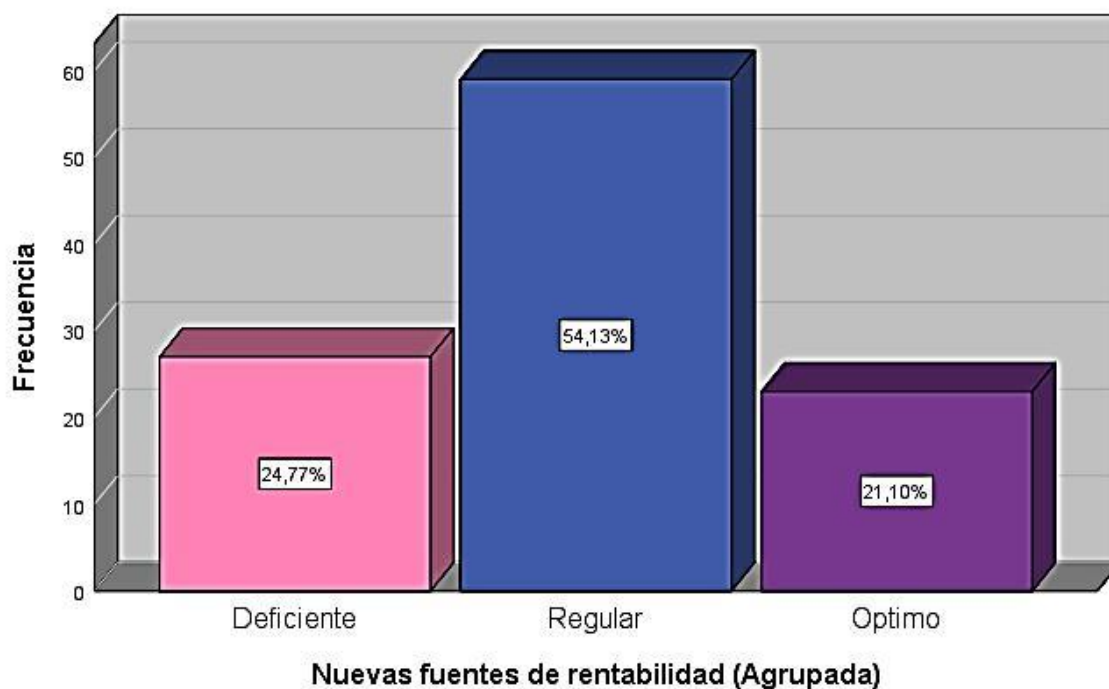


Figura 4. Nuevas fuentes de rentabilidad

*Nota:* Del 100% de los encuestados; el 54.13% manifestó que las nuevas fuentes de rentabilidad son regulares en la institución educativa. Sin embargo, el 24.77% manifestó que las nuevas fuentes de rentabilidad son deficientes en la institución educativa. También el 21.10% manifestó que perciben que las nuevas fuentes de rentabilidad son óptimas en la institución educativa.

Tabla 5

*Frecuencias de la dimensión proyección de una nueva cultura*

<b>Proyección de una nueva cultura</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	52	47,7	47,7	47,7
	Regular	40	36,7	36,7	84,4
	Optimo	17	15,6	15,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

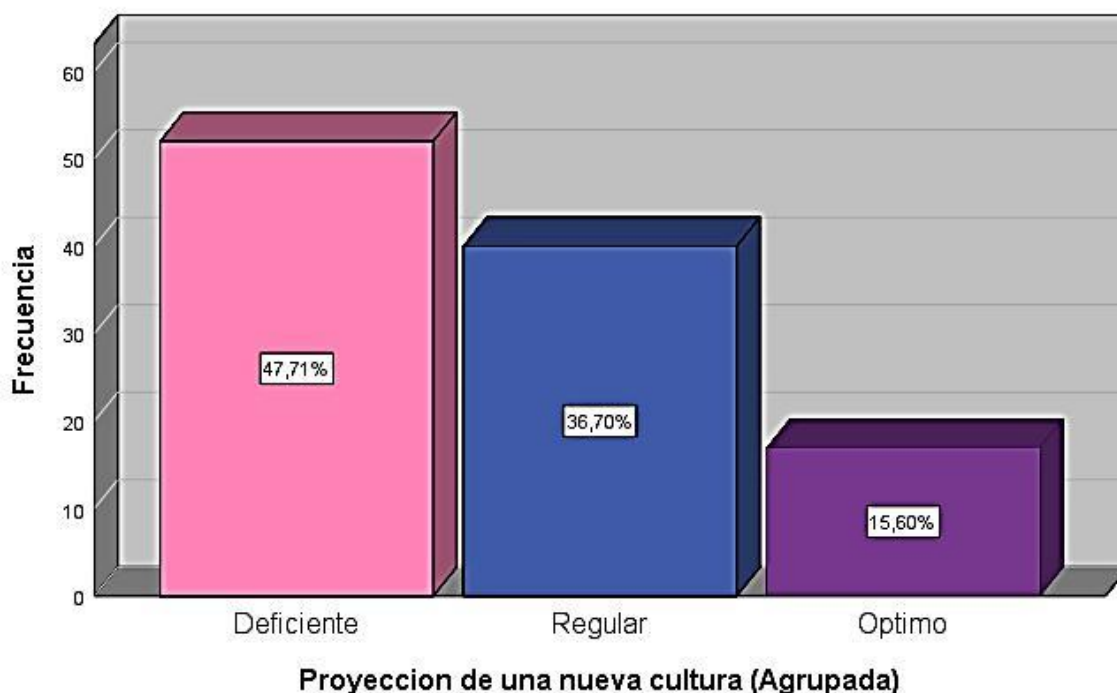


Figura 5. Dimensión proyección de una nueva cultura

*Nota:* Del 100% de los encuestados; el 36.70% manifestó que la proyección de una nueva cultura es regular en la institución educativa. Sin embargo, el 47.71% manifestó que la proyección de una nueva cultura es deficiente en la institución educativa. También el 15.60% manifestó que perciben que la proyección de una nueva cultura es óptima en la institución educativa.

## 4.2 Prueba de normalidad

Tabla 6

*Prueba de normalidad para la variable innovación y sus dimensiones.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Innovación	,087	109	,040	,972	109	,020
Crecimiento sostenible	,225	109	,000	,877	109	,000
Ideas viables	,116	109	,001	,938	109	,000
Nuevas fuentes de	,198	109	,000	,891	109	,000
Rentabilidad						
Proyeccion de una nueva	,119	109	,001	,922	109	,000
Cultura						

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Para la variable innovación para el cambio, así como para las dimensiones crecimiento sostenible, ideas viables, nuevas fuentes de rentabilidad y proyección de una nueva cultura, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov es una muestra con 109 elementos >30 elementos de estudio; dando como resultado para la variable y dimensiones el valor de resultados no paramétricos; por lo que, la hipótesis alterna es aceptada, afirmando que los datos siguen una distribución no paramétrica. Así mismo, se utilizó el estadígrafo de Chi-cuadrado en muestras no paramétricas.

### 4.3 Prueba de asociatividad

Tabla 7

*Prueba de asociatividad entre la variable innovación y crecimiento sostenible*

		Crecimiento sostenible			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Innovación	Deficiente	Recuento	10	9	0	19
		% del total	9,2%	8,3%	0,0%	17,4%
	Regular	Recuento	3	49	10	62
		% del total	2,8%	45,0%	9,2%	56,9%
	Óptimo	Recuento	0	5	23	28
		% del total	0,0%	4,6%	21,1%	25,7%
Total		Recuento	13	63	33	109
		% del total	11,9%	57,8%	30,3%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,000 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	72,935	4	,000
Asociación lineal por lineal	54,204	1	,000
N de casos válidos	109		

- a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,27.

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,651	,000
N de casos válidos		109	

*Nota.* De acuerdo a la tabla 07, dice que el chi – cuadrado de Pearson ha alcanzado un valor de 80.000, 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica. Esto quiere decir que la innovación es lo suficientemente explicada a través de la fase de crecimiento sostenible.

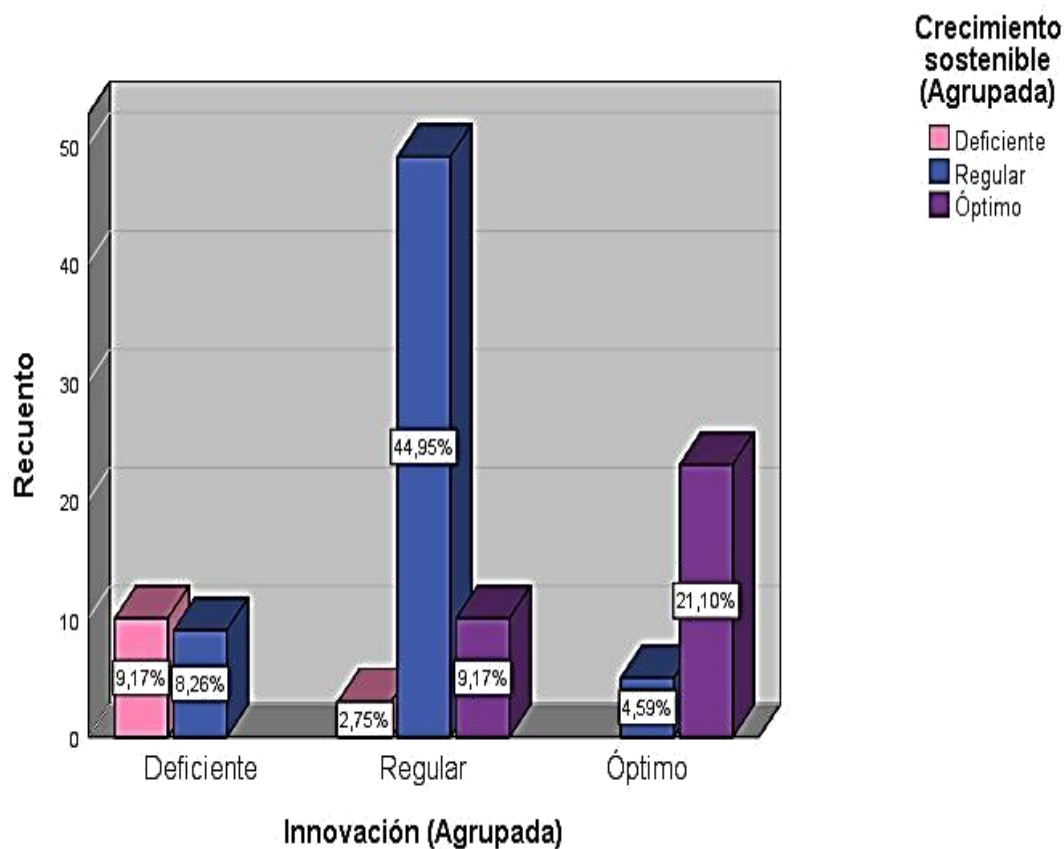


Figura 6. Variable innovación para el cambio y crecimiento sostenible

*Nota.* Dice que la asociación entre la innovación y la fase de ideas viables de los 100% de los encuestados sólo el 44.95% manifiesta que es regular; el 9.17% considera es deficiente; sin embargo, el 21.10% refiere que es óptima. Esto quiere decir que la innovación se está ejecutando de manera regular o deficiente en la fase de crecimiento sostenible en la institución educativa.

Tabla 8

		<b>Innovación*Ideas viables</b>				
		Ideas viables			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Innovación	Deficiente	Recuento	11	8	0	19
		% del total	10,1%	7,3%	0,0%	17,4%
	Regular	Recuento	0	30	32	62
		% del total	0,0%	27,5%	29,4%	56,9%
	Óptimo	Recuento	0	0	28	28
		% del total	0,0%	0,0%	25,7%	25,7%
Total	Recuento	11	38	60	109	
	% del total	10,1%	34,9%	55,0%	100,0%	

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,277 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	90,433	4	,000
Asociación lineal por lineal	58,250	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,92.

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,665	,000
N de casos válidos		109	

*Nota.* De acuerdo a la tabla 08, dice que el chi – cuadrado de Pearson ha alcanzado un valor de 86.277, 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica. Esto quiere decir que la innovación es lo suficientemente explicada a través de la fase de ideas viables.

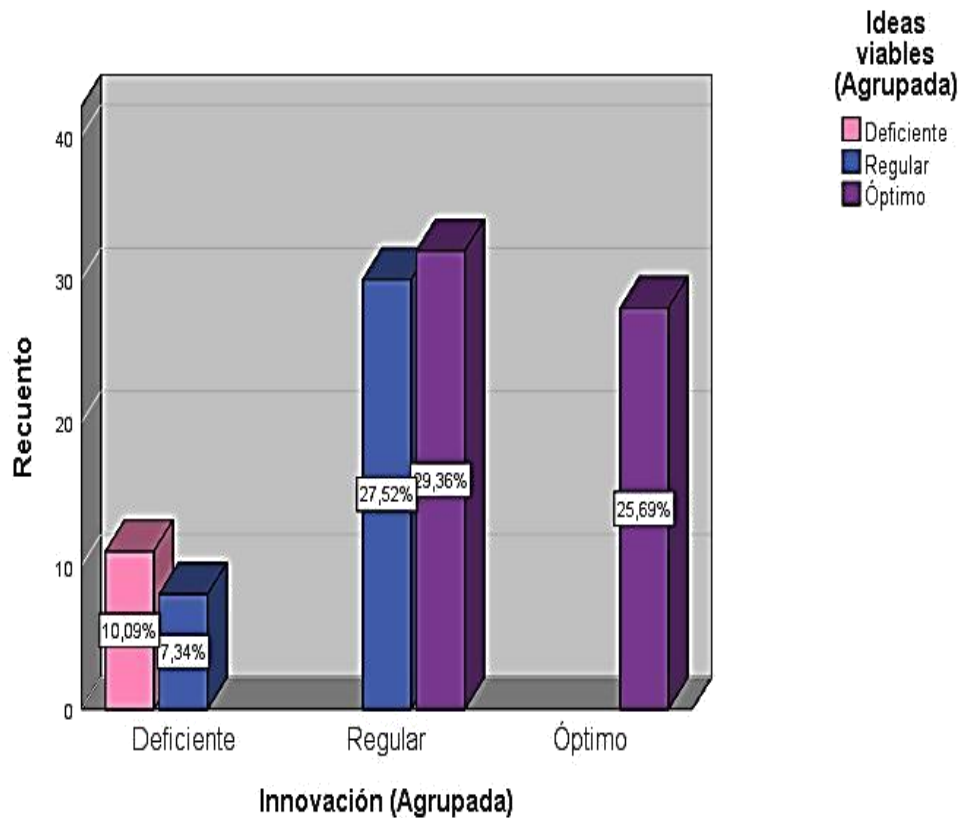


Figura 7. Variable innovación para el cambio e ideas viables

Nota. Dice que la asociación entre la innovación y la fase de ideas viables de los 100% de los encuestados sólo el 27.52% manifiesta que es regular; el 10.09% considera es deficiente; sin embargo, el 25.69% refiere que es óptima. Esto quiere decir que la innovación se está ejecutando de manera regular o deficiente en la fase de ideas viables en la institución educativa.



Tabla 9

Tabla cruzada entre la variable innovación para el cambio y nuevas fuentes de rentabilidad

		Nuevas fuentes de rentabilidad			
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Innovación	Deficiente	Recuento	10	9	0
		% del total	9,2%	8,3%	0,0%
	Regular	Recuento	17	37	8
		% del total	15,6%	33,9%	7,3%
	Óptimo	Recuento	0	13	15
		% del total	0,0%	11,9%	13,8%
Total	Recuento	27	59	23	
	% del total	24,8%	54,1%	21,1%	

#### Pruebas de chi-cuadrado

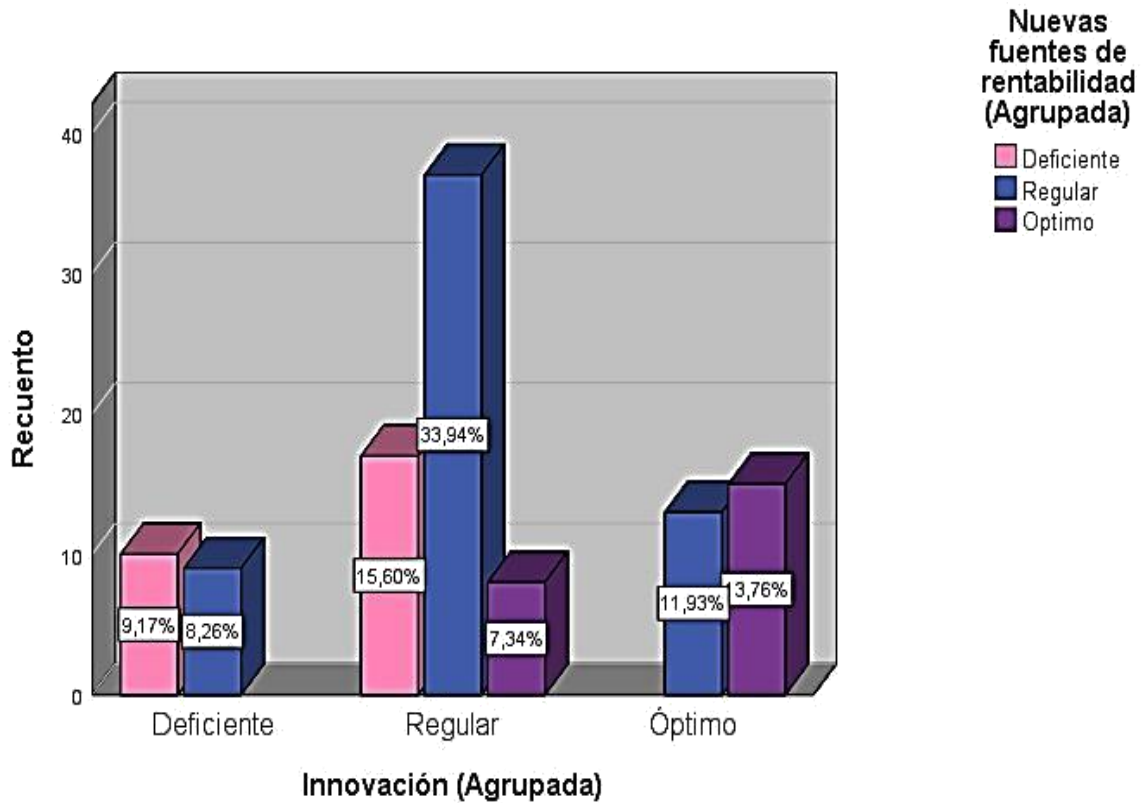
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,859 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	39,440	4	,000
Asociación lineal por lineal	30,049	1	,000
N de casos válidos	109		

- a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,01.

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,487	,000
N de casos válidos		109	

*Nota.* De acuerdo a la tabla 09, dice que el chi – cuadrado de Pearson ha alcanzado el valor de 33.859, 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica. Esto quiere decir que la innovación es lo suficientemente explicada a través de la fase de nuevas fuentes de rentabilidad.



*Figura 8.* Variable innovación para el cambio y nuevas fuentes de rentabilidad.

*Nota.* Dice que la asociación entre la innovación y la fase de nuevas fuentes de rentabilidad de los 100% de los encuestados el 33.94% manifiesta que es regular; el 9.17% considera es deficiente; sin embargo, el 13.76% refiere que es óptima. Esto quiere decir que la innovación se está ejecutando de manera regular o deficiente en la fase de nuevas fuentes de rentabilidad en la institución educativa.

Tabla 10

*Variable innovación para el cambio y proyección de una nueva cultura*

**Tabla cruzada Innovación\*Proyección de una nueva cultura**

		Proyección de una nueva cultura			
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Innovación	Deficiente	Recuento	19	0	0
		% del total	17,4%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	32	28	2
		% del total	29,4%	25,7%	1,8%
	Óptimo	Recuento	1	12	15
		% del total	0,9%	11,0%	13,8%
Total		Recuento	52	40	17
		% del total	47,7%	36,7%	15,6%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,931 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	74,039	4	,000
Asociación lineal por lineal	52,066	1	,000
N de casos válidos	109		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,96.

**Medidas simétricas**

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coficiente de contingencia	,614	,000
N de casos válidos		109	

*Nota.* De acuerdo a la tabla 10, dice que el chi – cuadrado de Pearson ha alcanzado un valor de 65.931, 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica. Esto quiere decir que la innovación es lo suficientemente explicada a través de la fase de proyección de una nueva cultura.

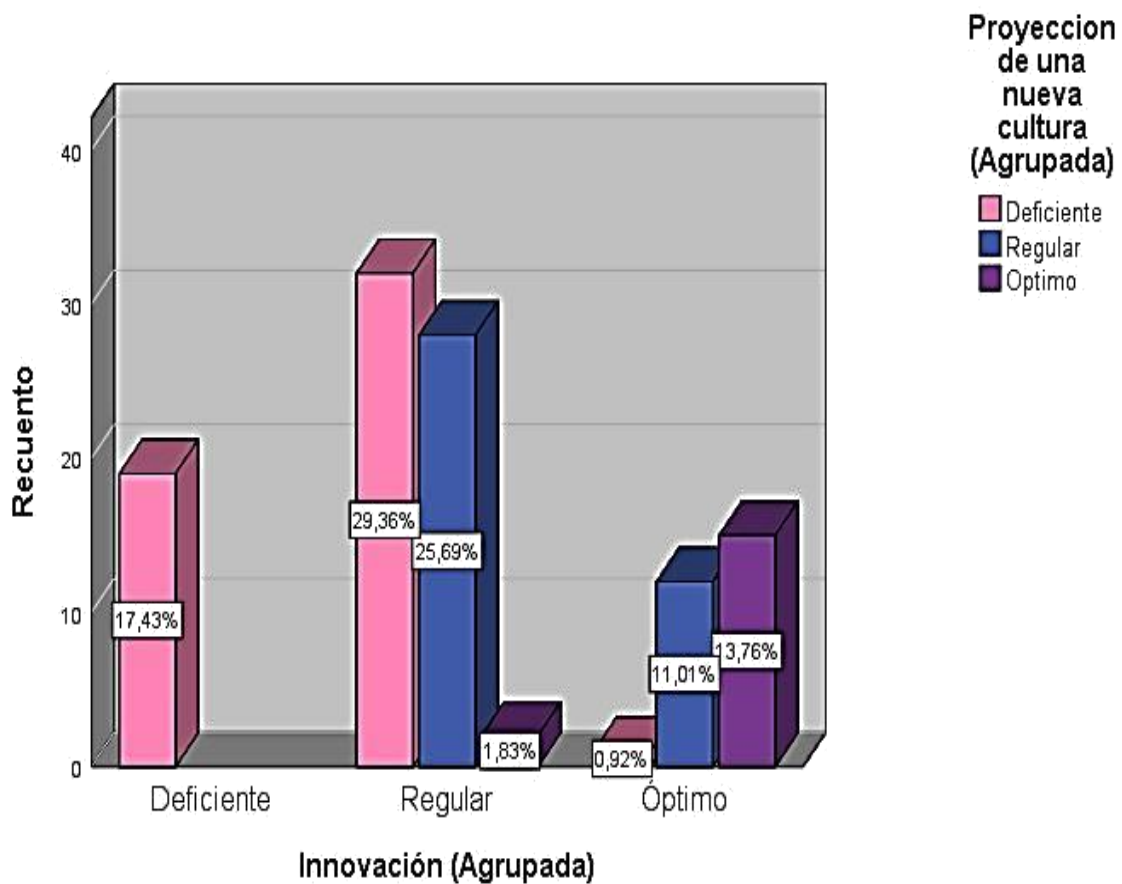


Figura 9. Histograma variable innovación para el cambio y nuevas fuentes de rentabilidad

Nota. Dice que la asociación entre la innovación y la fase de proyección de una nueva cultura de los 100% de los encuestados el 25.69% manifiesta que es regular; el 17.43% considera es deficiente; sin embargo, el 13.76% refiere que es óptima. Esto quiere decir que la innovación se está ejecutando de manera regular o deficiente en la fase de proyección de una nueva cultura en la institución educativa.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1 . Discusión de resultados

En la investigación sobre el estudio de la variable Innovación y su asociatividad con la unidad de estudio Santo Domingo de Guzmán; tuvo como finalidad evidenciar el nivel de innovación en la institución. Además, planteamos como objetivos específicos, determinar el nivel de asociación entre la innovación y el crecimiento sostenible en la institución educativa, hallar el nivel de asociación que hay entre la innovación y las ideas viables en la institución educativa, hallar el nivel de asociación que hay entre la innovación y las nuevas fuentes de rentabilidad en la institución educativa y hallar el nivel de asociación que hay entre la innovación y la proyección de una nueva cultura en la institución.

Explicando la discusión de resultados en el estudio desarrollado está referido en primer lugar con el primer objetivo planteado referido comprobar si existe asociación entre la innovación y el crecimiento sostenible. Los resultados mostraron que el 56.09% manifestó que el crecimiento sostenible afecta de manera regular a la institución educativa, el 14.43% de manera deficiente y el 25.70% manifestó que perciben de manera óptima, y el resultado arrojó un coeficiente de asociatividad 80.000 y un sig. (Bilateral)= 0,000, cuyo resultado afirma que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través del crecimiento sostenible. El estudio tiene relación con Santiago, Andía y Navarías (2016) quienes en su investigación obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.703 y un Sig. (Bilateral) = 0.00. El resultado concluye con la confirmación de la asociación positiva entre la percepción de los directivos de centros educativos y la contribución de las TIC, sustentado por el teórico Santiago, Navaridas y Repáraz, (2014), quienes concluyeron con la confirmación del nivel de asociatividad de la percepción de directivos de centros educativos con las TIC. Si la institución educativa utilizará el crecimiento sostenible y la innovación, comprendiendo el nivel de importancia de la contribución que les da las TIC en cuanto al desarrollo constante, podría, podría mantenerse activa y competitiva dentro de cualquier sector o actividad económica.

En relación al segundo objetivo analizado entre el cruce de la variable innovación y las ideas viables, el resultado fue un coeficiente de asociatividad 86.277 y un sig. (Bilateral)= 0,000, cuyo resultado afirma que el grado de asociatividad es lo

suficientemente explicado a través de las ideas viables. Los resultados mostraron que el 55.05% manifestó que las ideas viables afectan de óptimamente a la institución, sin embargo, el 10.09% manifestó afecta de manera deficiente y existe el 34.86% que manifestó que perciben que afecta regularmente a la institución educativa. El resultado arrojó un coeficiente de asociatividad 86.277 y un sig. (Bilateral)= 0,000, resultado que concluyó afirmando que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través de las ideas viables, confirmado lo planteado por los teóricos Ramírez y Reyes (2019), quienes manifiestan que tanto la innovación tecnológica como la no tecnológica parten de ideas viables dentro de la realidad de las instituciones y son de suma importancia para su competitividad. Si la institución educativa aplicara las estrategias de la innovación basándose en las ideas viables, las cuales están determinadas por el análisis del producto o servicio, la oferta, la demanda, la competencia, los costos y beneficios, las necesidades financieras y el público objetivo, se garantizaría el posicionamiento y la competitividad de la institución en el mercado.

En cuanto al tercer objetivo de estudio analizado entre la variable innovación y la dimensión nuevas fuentes de rentabilidad, el resultado fue un coeficiente de asociatividad 33.859 y un sig. (Bilateral)= 0,000, resultado que concluyó afirmando que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través de las nuevas fuentes de rentabilidad. Los resultados mostraron que el 54.13% manifestó que las nuevas fuentes de rentabilidad afectan regularmente a la institución, no obstante, el 24.77% manifestó afecta negativamente y existe el 21.10% que manifestó que perciben que afecta óptimamente a la institución educativa. El resultado dio un coeficiente de asociatividad 33.859 y un sig. (Bilateral)= 0,000, resultado que concluyó afirmando que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través de las nuevas fuentes de rentabilidad, confirmado lo planteado por el teórico Borreguero M. (2015), quien manifiesta que el performance innovador es una variable dependiente, compleja y multidimensional, lo que conlleva a su aplicación al momento de la creación de nuevas vías de ingresos para las empresas. Si la institución educativa aplicara las estrategias de la innovación basándose en las nuevas fuentes de rentabilidad, que es la capacidad que tienen las organizaciones para generar beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios, podría aprovechar al máximo sus recursos y generar nuevos beneficios económicos.

En cuanto al cuarto objetivo analizado entre la variable innovación y la dimensión proyección de una nueva cultura, el resultado dio un coeficiente de asociatividad 65.931 y un sig. (Bilateral)= 0,000, resultado que concluyó afirmando que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través de la proyección de una nueva cultura. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariados mostraron que el 47.71% manifestó la proyección de una nueva cultura afecta de manera deficiente a la institución, sin embargo, el 36.70% manifestó afecta de manera regular y existe el 15.60% que manifestó que perciben que afecta de manera óptima a la institución educativa. El resultado dio un coeficiente de asociatividad 65.931 y un sig. (Bilateral)= 0,000, resultado que concluyó afirmando que el grado de asociatividad es lo suficientemente explicado a través de la proyección de una nueva cultura, confirmado lo planteado por el teórico Carmela Loa (2016), que existe una relación altamente significativa y positiva entre la innovación educativa curricular y logro de los aprendizajes, lo que podría generar incentivar una cultura de innovación constante. Si la institución educativa aplicara las estrategias de la innovación basándose la proyección de una nueva cultura, que la capacidad que tiene la institución de innovar las creencias, valores, actitudes, hábitos y tradiciones de los miembros de la organización, se vería beneficiada con los aportes y reinversión de su servicio a favor de los estudiantes, lo que mantendría a la institución en un alto rango de competitividad.

Concluyendo, de acuerdo al análisis y resultados del mismo, se aprecia un comportamiento similar en cuanto a la importancia de la innovación asociada al crecimiento sostenible para el óptimo funcionamiento por el que se ejecutan tres principios, los que se pueden considerar como indispensables, las ideas viables, la proyección de una nueva cultura y las nuevas fuentes de rentabilidad.

## VI. CONCLUSIONES

Después de argumentar y encontrándonos al final del presente informe de investigación basado en evidencias se llegó a la conclusión y de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), es la conclusión de todo el proceso que se siguió a lo largo de la investigación y especialmente de los resultados con los que se finalizó (p.121). Las conclusiones obtenidas fueron:

*Primera* Los resultados descriptivos del estudio descriptivo mostraron que el 35,34% demostró que el crecimiento sostenible afecta de manera deficiente a la institución educativa, el 57.80% de manera regular y el 30.28% manifestó que perciben de manera óptima. Por lo que, concluimos que existe asociatividad en el crecimiento sostenible con respecto a la innovación.

### VII.

*Segunda* Los resultados descriptivos del estudio descriptivo mostraron que el 55.05% demostró que las ideas viables afectarían óptimamente a la institución educativa, sin embargo, el 34.86% manifestó que afecta de manera regular y existe el 10.09% que manifestó que perciben que afectaría negativamente a la institución. Por lo que, se concluye que existe asociatividad en las ideas viables con respecto a la innovación.

*Tercera* Los resultados descriptivos de la estadística descriptiva mostraron que el 54.13% manifestó que las nuevas fuentes de rentabilidad que afectaría regularmente a la institución educativa, el 24.77% afectaría negativamente y el 21.10% manifestó que afectaría óptimamente. Por lo que, se concluye que existe asociatividad de las nuevas fuentes de rentabilidad con respecto a la innovación.

### VIII.

*Cuarta* Los resultados descriptivos de la estadística descriptiva mostraron que el 47.71% manifestó que la proyección de una nueva cultura afectaría negativamente a la institución educativa, sin embargo, el 36.70% manifestó que afectaría regularmente y el 15.60% que manifestó quienes manifestaron que afectaría óptimamente a la institución. Por lo que, se concluye que existe asociatividad entre la proyección de una nueva cultura con respecto a la innovación.



## VII. RECOMENDACIONES

Según Niño (2011) Recomendación es el resultado que se saca de un estudio de investigación que finalmente puede traducirse en mejoramiento para las personas, para una población, para una institución según sea el caso (p.121).

Las recomendaciones son las siguientes:

VIII.

*Primera* Es recomendable que, para que la estrategia de la innovación resulte óptima, la institución educativa deberá mejorar la aplicación de las estrategias de la innovación comprendiendo el nivel de importancia de la contribución que les da las TIC en cuanto al desarrollo constante, lo hará de forma paulatina, de esta manera podría mantenerse activa y competitiva dentro de cualquier sector o actividad económica, afirmación sustentada con el resultado del estadígrafo del chi-cuadrado de Pearson en el que alcanzó un valor de asociatividad de 86.277 con 4 grados de libertad y un sig. (Bilateral)= 0,000, el cual afirma que el grado de asociatividad entre la variable innovación es lo suficientemente explicado a través de la fase de crecimiento sostenible.

IX.

*Segundo* Es recomendable que, para que la innovación se mantenga óptima en la institución educativa, se deberá aplicar la estrategia que ofrecen las ideas viables, las cuales están determinadas por el análisis del servicio y/o producto, la oferta, la demanda, la competencia, los costos y beneficios, las necesidades financieras y el público objetivo, de esta manera se garantizaría el posicionamiento y la competitividad de la institución en el mercado, afirmación que se sustenta en los resultados del estadígrafo del chi- cuadrado de Pearson en el que alcanzó una asociatividad en un 86.277, con 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica dejando ver que la innovación está lo suficientemente explicada a través de la fase de ideas viables.

X.

*Tercero* Es recomendable que, para que la estrategia de la innovación resulte óptima la institución educativa deberá mejorar la aplicación de las estrategias de la innovación basándose en las nuevas fuentes de rentabilidad, optimizando la capacidad que tienen la

institución para generar beneficios económicos suficientes, con relación a sus ventas, recursos propios o activos, podría aprovechar al máximo sus recursos y así poder generar estos nuevos beneficios, afirmación sustentada con el resultado del estadígrafo del chi-cuadrado de Pearson en el que alcanzó un valor de asociatividad de 33.859 con 4 grados de libertad y un sig. (Bilateral)= 0,000, el cual afirma que el grado de asociatividad entre la variable innovación es lo suficientemente explicado a través de la fase de nuevas fuentes de rentabilidad.

XI.

*Cuarta* Es recomendable que, para que la innovación se mantenga óptima la institución educativa deberá aplicar la estrategias de la innovación basándose la proyección de una nueva cultura, innovando las creencias, valores, actitudes, hábitos y tradiciones de los miembros de la institución, se vería beneficiada con los aportes y reinversión de su servicio a favor de los estudiantes, lo que mantendría a la institución en un alto rango de competitividad, afirmación que se sustenta en los resultados del estadígrafo del chi- cuadrado de Pearson en el que alcanzó un valor de asociatividad en un 65.931, con 4 grados de libertad, y 0.000 de significación asintótica dejando ver que la innovación está lo suficientemente explicada a través de la fase de proyección de una nueva cultura.

## REFERENCIAS

- Alvarado, C. (2010). *La política de innovación y la empresa. efecto y distribución de las políticas de innovación*. Boletín De Estudios Económicos
- Amar, J. J., Abello, R., Martínez, M.,B., Monroy, E., Cortes, O., & Crespo, F. (2011). *Categorización social y cogniciones infantiles sobre la pobreza en niños: Una mirada desde el esencialismo psicológico*. Investigación & Desarrollo
- Arango-Alzate, B., Zartha-Sossa, J., Medina-Henao, J., Avalos-Patiño, A. F., & Velez-Salazar, F. (2015). *Barriers for innovation detected in 400 colombian businesses, based on the innovation "U" coefficient methodology/Barreras para la innovación detectadas en 400 empresas colombianas, a partir de la metodología coeficiente "U" de innovación*. Revista Facultad De Ingeniería Universidad De Antioquia
- Arenas, P. (2013). *La Resistencia al cambio y el aprendizaje organizacional innovador en instituciones educativas*. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia de Venezuela.
- Barrionuevo, L. (2014). *Correlación entre el desarrollo organizacional y las capacidades de competitividad de la Empresa Cotalsa.*, (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica de Antioquia. Colombia.
- Bertalanffy, L. (1956). *Teoría general de sistemas*. México DF: Fondo de desarrollo y cultura.
- Borgucci, K. (2008). *El comportamiento del individuo y los grupos humanos*. México: limusa.
- Bustos, E. M., Sagredo, C. C., & Bull, M. T. (2018). *Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de estudios gerenciales*
- Catalán, R. (2016). *Factores predominantes de Gestión organizacional y la resistencia al cambio laboral en los colaboradores de recursos humanos de un ingenio azucarero ubicado en la costa sur de Escuintla*. (Tesis de maestría). Universidad Francisco Landivar de Caracas Venezuela.
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: thomson editores.
- Chunga, L. (2014). *Resistencia al cambio y capacidades gerenciales en directivos y comerciantes del centro comercial de Bellavista*. (Tesis de maestría).

- Universidad del Nacional del Callao.
- Collerete, N. (1998). *Winning support for organizational change: designing employee reward systems that Keep on Working*. [versión electrónica]. Ivey Business Journal, March – april.
- Covey, S. (2002). *Siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Madrid. Editorial Grijalvo
- Covey, S. (2005). *Employee commitment in times of change: assessing the importance of attitudes toward organizational change*. Journal of Management, 35(1), 37-55.
- Da Costa Dutra, S., Páez, D., Gondim, S., Rodriguez, M., Mazzieri, S., Torres, A., Personas, G., & Sanchez, F. (2016). *Percepción de innovación en las organizaciones. Percepción de innovación en organizaciones de España y Latinoamérica*. Universitas Psychologica, 15(4), 1-24.
- Daniel, A. R., & Navarro Díaz, L. R. (2015). *Las historias de palenque empiezan en la calle: Jóvenes, comunicación y cambio social*. Nomadas (Colombia)
- Delassus, V., & Descotes, R. M. (2018). *Fan resistance towards a change in club identity*. Management International.
- Drucker, P. (1996). *El Ejecutivo eficaz*. México: Trillas
- Edgar, H. P. (2018). *Prototipo de vivienda vertical social sustentable, enfoque en resistencia al cambio climático*. Revista
- Elizalde, R. (2015). *Percepción de los procesos de trabajo según el índice de cociente emocional en especialistas en Cobol del área de Desarrollo de 102 Sistemas de la banca privada en Lima Metropolitana*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Enrique, C. P., & Redondo Lebrero, J. C. (2016). *Social innovation in the public sphere: Concepts, experiences and obstacles*. Gestión y Análisis De Políticas Públicas.
- Escudero, S. (2015). *Desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones*. (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana en México.
- Fernández, J. (2009). *Cuatro preguntas para iniciarse en el cambio organizacional*. [versión electrónica] Revista Colombiana de Psicología, 11, 9-24.
- Florentino, M. R., & Marisela, V. P. (2013). *Formas de innovar y sus implicaciones de política: Lecciones de una experiencia*. Cuadernos De Economía, 32(60), 537-570.
- Gallego Bono, J. R. (2016). *Fragmentación de las redes de innovación y dinámica*

- de los sistemas territoriales de producción y de innovación en sectores tradicionales.* Innovar, 26(62), 23-40.
- Garay, P. (2013). *Concepto de cambio organizacional.*
- García, D. (2013). *El largo camino hacia la gestión del conocimiento.* Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Gómez-Guillamón, A. D., García-Pérez-de-Lema, D., & Garrido, T. M. (2015). *El comportamiento de las empresas familiares frente al mercado alternativo bursátil (MAB)*
- Gonzales, F. (2014). *El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio.* Revista de Empresa, 1(18), 50-62.
- Gonzales, V. (2011). *Manejo del talento humano y Desarrollo organizacional en la compañía industrias Guapan.* (Tesis de maestría). Universidad Técnica del Norte, Ecuador
- Hawes, D., y Corvalan, J. (2005). *Desarrollo organizacional.* México: Prentice Hall Hispanoamericana, s.a.
- Hernández, Hugo G, Cardona, Diego A, & Del Rio, Jorge L. (2017). *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas.* Información tecnológica, 28(5), 15-22.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación.* México DF: MacGraw Hill Interamericana
- Hernández, S., Gallarzo, M., y Espinoza, T. (2011). *Cómo administrar la innovación y el cambio. Guía crítica para las organizaciones.* España: Thomson.
- Iturrate-Meras, D., & Fernández-Esquinas, M. (2019). *Opinión pública e innovación: Una exploración de las percepciones y actitudes de la sociedad española ante la innovación.* Revista Espanola De Documentacion Cientifica, 42(3), 1-19.
- Ivancevich, M. (1996). *Organizational Culture and Leadership.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Kinicki A. y Kreitner R. (2003), *Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective Processes.* Leadership y Organization Development Journal, 22(8), 372-382.
- Landini, F. (2016). *Problemas de la extensión rural en américa latina.* Perfiles Latinoamericanos, 24(47), 47-68.
- López, G., Restrepo, E., y López, M. (2013). *La gerencia del cambio en contextos de globalización.* [Versión electrónica]. Revista de Ciencias Sociales, 10(1), 9

- López-Isaza, G. A. (2013). *Aportes teóricos para la gestión y política de innovación en función de la ciudadanía*. *Innovar*, 23(47), 5-17.
- Martín, M. G., Ribeiro, D., & Picazo, M. T. M. (2012). *Innovación y crecimiento económico: Factores que estimulan la innovación/Innovation and economic growth: Factors that encourages innovation*. *Cuadernos De Gestión*, 12, 51-58.
- Martin Carbajal, M., Cruz Ovando, I., Rivera Guerra, D. (2016), *Innovación, generación de capacidades tecnológicas y competitividad empresarial de Mipymes del sector manufacturero en la Ciudad de Morelia*, Dialnet, Vol. 20, p. 21-48.
- Minguela-Rata, B., Fernández-Menéndez, J., Fossas-Olalla, M., & López-Sánchez, J. I. (2014). *Colaboración tecnológica con proveedores en la innovación de productos: Análisis de la industria manufacturera española*. *Innovar*, 24(1), 55-65.
- Mir, M., & Casadesús, M. (2011). *Standardised innovation management systems: A case study of the spanish standard UNE 166002:2006*. *Innovar*, 21(40)
- Morales, P. (2014). *Sociología de las organizaciones una introducción al comportamiento organizacional*. Brasil: Prentice Hall.
- Morín, J. (2005). *Gestión de los recursos tecnológicos*. Fundación COTEC para la innovación tecnológica. Madrid.
- Ozaki, F. (1993). *Riesgos psicosociales*. Recuperado el: 18 de enero de 2014
- Quintero-Campos, L. (2010). *Aportes teóricos para el estudio de un sistema de innovación*. *Innovar*, 20(38), 57-76.
- Reategui, S. (2014) *“Eficacia de la didáctica universitaria en relación con el desarrollo de competencias profesionales en estudiantes de medicina veterinaria de la Universidad Nacional San Luis de Gonzaga de Ica, año 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle.
- Robayo, P., 2016, *La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano*, Suma de negocios, volumen 7, p.125.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez Castro, L., Pini, B., & Baker, S. (2016). *The global countryside: Peasant women negotiating, recalibrating and resisting rural change in colombia*.

*Gender.*

- Rodriguez, E. (2015). *"Influencia del Desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo"*, (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Romero, J., Matamoros, S., & Carlos Andrés Campo. (2013). *Sobre el cambio organizacional. una revision bibliografica*. *Innovar*, 23(50), 35-52.
- Rubianes, E. (2015). *Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Medellín.
- Rubiano, M. (2011). *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. *Pensamiento Psicologico*, 9(16), 41-54.
- Rubiano, M., & Aponte, C. F. (2018). *Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional \**. *Diversitas*, 14(1), 149.
- Sánchez, L. (2009). *El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio*. *Revista de Empresa*, 1(18), 50-62.
- Sánchez-Prieto, J. C., Olmos-Migueláñez, S., & García-Peñalvo, F.,J. (2017). *Motivación e innovación: Aceptación de tecnologías móviles en los maestros en formación*. *Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 20(2), 273- 292.
- Sandra Patricia, B. T. (2011). *Onceptions of pedagogical practices of a group of university lecturers*. *Magis*, 3(6)
- Seclen-Luna, J., & López-Valladares, H. (2020). *Influencia del uso de herramientas en la gestión de la fase temprana del proceso de innovación de productos*. *Innovar*, 30(76), 119-130.
- Secundaria Rosa Agustina Donayre De Money de Iquitos, 2012. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Senge, P. (1996). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.
- Silvia Cristina Da, C. D., Páez, D., Gondim, S., Rodriguez, M., Mazzieri, S., Torres, A., . . . Sanchez, F. (2016). *Percepción de innovación en las organizaciones. percepción de innovación en organizaciones de españa y latinoamérica*. *Universitas Psychologica*,
- Torres, J. (2009). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Bilbao: editorial descleé deBrouwer, s.a. Henao, 6

– 48009.

Valcarcel, L. y Arriaga J. (2012), *Planificación estratégica y desarrollo organizacional de los docentes de la Institución Educativa Primaria y 104*

Vera, S., Leo, D., y Dominguez. D. (2015), “*La Responsabilidad social y surelación con el desarrollo organizacional de la entidad financiera confianza, 2015*”. (Tesis de maestría). Escuela de Posgrado Neumann Business School.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Innovación surgen en tecnológica</b>	La innovación consiste en el crecimiento sostenible de una empresa en donde se deben buscar nuevas fuentes de rentabilidad, así como también hacer aflorar y recoger las ideas que	La innovación se evaluará mediante las dimensiones detalladas e instrumentos, para dicho efecto se aplicará un cuestionario estructurado en 30 ítems de acuerdo con las dimensiones. Los ítems se formulan según la siguiente escala de Likert	Crecimiento sostenible	Incremento de demanda Disminución de recursos Nivel de consumo Riesgo	Escala ordinal tipo Likert  1. Nunca 2. Casi  Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
	la organización, profundizar en ellas y poner en práctica aquellas que sean viables. Manjarrez, Orosco y López (2017)	Nunca=1, Casi Nunca=2, A veces=3, Casi Siempre=4, Siempre=5. Los resultados se presentarán mediante las siguientes categorías: deficiente, regular y eficiente.	Ideas viables	Superación Nuevas tendencias Desempeño laboral Administración del tiempo Implementación de mejoras Administración financiera Conocimiento de la organización Evaluación situación actual Organización de proyectos Aplicación de mejoras Aplicación de acciones correctivas	

## ANEXO 2

### Instrumento de recolección de datos

#### TEST: INNOVACIÓN

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

N.º	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	La cantidad de estudiantes se ha incrementado	S	CS	AV	CN	N
2.	Se requiere aumento de inmobiliario	S	CS	AV	CN	N
3.	Los recursos son suficientes para cubrir las necesidades de la institución educativa.	S	CS	AV	CN	N
4.	La plana docente es la ideal para cumplir correctamente las actividades	S	CS	AV	CN	N
5.	Se utiliza eficientemente los recursos para atender las necesidades de los estudiantes.	S	CS	AV	CN	N
6.	Los recursos a utilizar son de verdadera utilidad para el usuario final.	S	CS	AV	CN	N
7.	El servicio que brinda el centro educativo es aceptado por el mercado	S	CS	AV	CN	N
8.	Las mejoras implementadas suponen pérdida económica para la institución.	S	CS	AV	CN	N
9.	Existen programas de capacitación para los empleados.	S	CS	AV	CN	N
10.	Hay reconocimiento y recompensa por crecimiento profesional.	S	CS	AV	CN	N
11.	La comunicación interna es efectiva para la resolución de los problemas.	S	CS	AV	CN	N
12.	Es clara la utilidad y función de cada área de la institución educativa.	S	CS	AV	CN	N
13.	EL cumplimiento de los objetivos propuestos es supervisado continuamente.	S	CS	AV	CN	N
14.	La evaluación del personal ayuda para mejorar los resultados de los recursos humanos.	S	CS	AV	CN	N
15.	Visualiza lo objetivos diarios.	S	CS	AV	CN	N
16.	Se aprovecha de manera productiva los tiempos muertos.	S	CS	AV	CN	N
17.	El usuario tiene clara la percepción de cada servicio brindado.	S	CS	AV	CN	N
18.	Existe una planificación para alcanzar un impacto estratégico dentro de la institución.	S	CS	AV	CN	N
19.	La institución está en constante cambio para competir equitativamente con otras instituciones.	S	CS	AV	CN	N
20.	Las mejoras son constantes para lograr la excelencia académica de los estudiantes.	S	CS	AV	CN	N
21.	Se determinan los conocimientos para operar los procesos y servicios cumplan con los requisitos.	S	CS	AV	CN	N
22.	La experiencia adquirida es utilizada para compartirla y alcanzar los objetivos de la institución.	S	CS	AV	CN	N
23.	Es claro lo que el usuario requiere y necesita de la institución.	S	CS	AV	CN	N
24.	Se conoce cuáles son los principales competidores de la institución.	S	CS	AV	CN	N
25.	El proyecto de mejora se incorpora en la realidad del público objetivo.	S	CS	AV	CN	N
26.	La sumatoria de todos los cambios o efectos del cambio son debidamente observados.	S	CS	AV	CN	N
27.	Se identifica el desempeño ambiental y social para medir las variaciones económicas.	S	CS	AV	CN	N
28.	EL número de personas está afectando en la relación a los objetivos de la institución.	S	CS	AV	CN	N
29.	El control de las mejoras se realiza solo en forma ocasional	S	CS	AV	CN	N
30.	Existen tareas de control para prevenir o mitigar el riesgo.	S	CS	AV	CN	N

### ANEXO 3

#### Calculo del tamaño de la muestra

**POBLACIÓN Y MUESTRA:**

La población es 150 trabajadores

Y la muestra se obtuvo, aplicando el muestro aleatorio simple.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)} = 109$$

## ANEXO 4

### Validez del instrumento por expertos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Innovación Tecnológica

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: CRECIMIENTO SOSTENIBLE</b>														
<b>INDICADOR: INCREMENTO DE DEMANDA</b>														
1	La cantidad de estudiantes se ha incrementado considerablemente				✓			✓				✓		
2	Se requiere aumento de inmobiliario por cantidad de estudiantes				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: DISMINUCIÓN DE RECURSOS</b>														
3	Los recursos son suficientes para cubrir las necesidades de la institución educativa.				✓			✓				✓		
4	La plana docente es la ideal para cumplir correctamente las actividades				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: NIVEL DE CONSUMO</b>														
5	Se utiliza eficientemente los recursos para atender las necesidades de los estudiantes.				✓			✓				✓		
6	Los recursos a utilizar son de verdadera utilidad para el usuario final.				✓			✓				✓		
<b>DIMENSIÓN 2: IDEAS VIABLES</b>														
<b>INDICADOR: RIESGO</b>														
7	El servicio que brinda el centro educativo es aceptado por el mercado				✓			✓				✓		
8	Las mejoras implementadas suponen pérdida económica para la institución.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: SUPERACION</b>														
9	Existen programas de capacitación para los empleados.				✓			✓				✓		
10	Hay reconocimiento y recompensas por crecimiento profesional.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: NUEVAS TENDENCIAS</b>														
11	La comunicación interna es efectiva para la resolución de los problemas.				✓			✓				✓		
12	Es clara la utilidad y función de cada área de la institución educativa.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL</b>														
13	EL cumplimiento de los objetivos propuestos es supervisado continuamente.				✓			✓				✓		
14	La evaluación del personal ayuda para mejorar los resultados de los recursos humanos.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: ADMINISTRACION DEL TIEMPO</b>														
15	Administra lo objetivos diarios.				✓			✓				✓		
16	Se aprovecha de manera productiva los tiempos muertos.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: IMPLEMENTACION DE MEJORAS</b>														
17	El usuario tiene clara la percepción de cada servicio brindado.				✓			✓				✓		
18	Existe una planificación para alcanzar un impacto estratégico dentro de la institución.				✓			✓				✓		
<b>IMPLEMENTACION: ADMINISTRACION FINANCIERA</b>														
19	La institución está en constante cambio para competir equitativamente con otras instituciones.				✓			✓				✓		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

20	Las mejoras son constantes para lograr la excelencia económica de la institución.				✓			✓				✓		
<b>DIMENSIÓN 3: NUEVAS FUENTES DE RENTABILIDAD</b>														
<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACION</b>														
21	Se determinan los conocimientos para operar los procesos y servicios cumplen con los requisitos.				✓			✓				✓		
22	La experiencia adquirida es utilizada para compartirla y alcanzar los objetivos de la institución.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: EVALUACION SITUACION ACTUAL</b>														
23	Es claro lo que el usuario requiere y necesita de la institución.				✓			✓				✓		
24	Se conoce cuáles son los principales competidores de la institución.				✓			✓				✓		
<b>DIMENSIÓN 4: PROYECCION DE NUEVA CULTURA</b>														
25	El proyecto de mejora se incorpora en la realidad del público objetivo.				✓			✓				✓		
26	La sumatoria de todos los cambios o efectos del cambio son debidamente observados.				✓			✓				✓		
<b>INDICADORES: APLICACIÓN DE MEJORAS</b>														
27	Se identifica el desempeño ambiental y social para medir las variaciones económicas.				✓			✓				✓		
28	El número de personas está afectando en la relación a los objetivos de la institución.				✓			✓				✓		
<b>INDICADOR: APLICACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS</b>														
29	El control de las mejoras se realiza solo en forma ocasional				✓			✓				✓		
30	Existen tareas de control para prevenir o mitigar el riesgo.				✓			✓				✓		

Observaciones:

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Innovación Tecnológica

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN 1: CRECIMIENTO SOSTENIBLE</b>														
<b>INDICADOR: INCREMENTO DE DEMANDA</b>														
1	La cantidad de estudiantes se ha incrementado considerablemente													
2	Se requiere aumento de inmobiliario por cantidad de estudiantes													
<b>INDICADOR: DISMINUSION DE RECURSOS</b>														
3	Los recursos son suficientes para cubrir las necesidades de la institución educativa.													
4	La plana docente es la ideal para cumplir correctamente las actividades													
<b>INDICADOR: NIVEL DE CONSUMO</b>														
5	Se utiliza eficientemente los recursos para atender las necesidades de los estudiantes.													
6	Los recursos a utilizar son de verdadera utilidad para el usuario final.													
<b>DIMENSIÓN 2: IDEAS VIABLES</b>														
<b>INDICADOR: RIESGO</b>														
7	El servicio que brinda el centro educativo es aceptado por el mercado													
8	Las mejoras implementadas suponen pérdida económica para la institución.													
<b>INDICADOR: SUPERACION</b>														
9	Existen programas de capacitación para los empleados.													
10	Hay reconocimiento y recompensa por crecimiento profesional.													
<b>INDICADOR: NUEVAS TENDENCIAS</b>														
11	La comunicación interna es efectiva para la resolución de los problemas.													
12	Es clara la utilidad y función de cada área de la institución educativa.													
<b>INDICADOR: DESEMPEÑO LABORAL</b>														
13	EL cumplimiento de los objetivos propuestos es supervisado continuamente.													
14	La evaluación del personal ayuda para mejorar los resultados de los recursos humanos.													
<b>INDICADOR: ADMINISTRACION DEL TIEMPO</b>														
15	Administra lo objetivos diarios.													
16	Se aprovecha de manera productiva los tiempos muertos.													
<b>INDICADOR: IMPLEMENTACION DE MEJORAS</b>														
17	El Usuario tiene clara la percepción de cada servicio brindado.													
18	Existe una planificación para alcanzar un impacto estratégico dentro de la institución.													
<b>IMPLEMENTACION: ADMINISTRACION FINANCIERA</b>														
19	La institución está en constante cambio para competir equitativamente con otras instituciones.													



20	Las mejoras son constantes para lograr la excelencia económica de la institución.													
<b>DIMENSIÓN 3: NUEVAS FUENTES DE RENTABILIDAD</b>														
<b>INDICADOR: CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACION</b>														
21	Se determinan los conocimientos para operar los procesos y servicios cumplan con los requisitos.													
22	La experiencia adquirida es utilizada para compartirla y alcanzar los objetivos de la institución.													
<b>INDICADOR: EVALUACION SITUACION ACTUAL</b>														
23	Es claro lo que el usuario requiere y necesita de la institución.													
24	Se conoce cuáles son los principales competidores de la institución.													
<b>DIMENSIÓN 4: PROYECCION DE NUEVA CULTURA</b>														
25	EL proyecto de mejora se incorpora en la realidad del público objetivo.													
26	La sumatoria de todos los cambios o efectos del cambio son debidamente observados.													
<b>INDICADORES: APLICACION DE MEJORAS</b>														
27	Se identifica el desempeño ambiental y social para medir las variaciones económicas.													
28	EL número de personas está afectando en la relación a los objetivos de la institución.													
<b>INDICADOR: APLICACION DE ACCIONES CORRECTIVAS</b>														
29	El control de las mejoras se realiza solo en forma ocasional													
30	Existen tareas de control para prevenir o mitigar el riesgo.													

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. DIANA HUAMANI CATALEON DNI: 43648948

Especialidad del validador: ADMINISTRACION

21 de 11 del 2019

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo 3Claridad: 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. Especialidad

## ANEXO 5

### Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

[14]

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	<u>Excluido<sup>a</sup></u>	0	,0
	Total	109	100,0

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

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	30

Valor	Nivel
<0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Cuestionable
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

*Fuente:* Elaborado en base a George y Mallery (2018).

## ANEXO 6

### Autorización de aplicación del instrumento (Solicitud)

CARGO

**SOLICITO:** Autorización para realizar  
trabajo de investigación.

**Mg.**

**Luz Aurora Mendoza Portilla**

**Directora**

**COLEGIO SANTO DOMINGO DE GUZMAN – LAS FLORES**

Estimada Magister:

Por medio de la presente me dirijo a Ud. Con la finalidad de solicitarle, me conceda autorización para desarrollar el proyecto de Tesis de Grado para la titulación en la carrera de Administración de empresas de la Universidad César Vallejo, en su digna institución.

El tema a desarrollar se basa en “La innovación tecnológica y la resistencia al cambio en el Colegio Santo Domingo de Guzmán – Las Flores, 2019”, para lo cual es necesario aplicar una encuesta para obtener cierta información con respecto al trabajo desarrollado en la institución.

Por la gentil atención a la presente solicitud, le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Las Flores, 25 de noviembre de 2019

 DOMINGO





## ANEXO 7

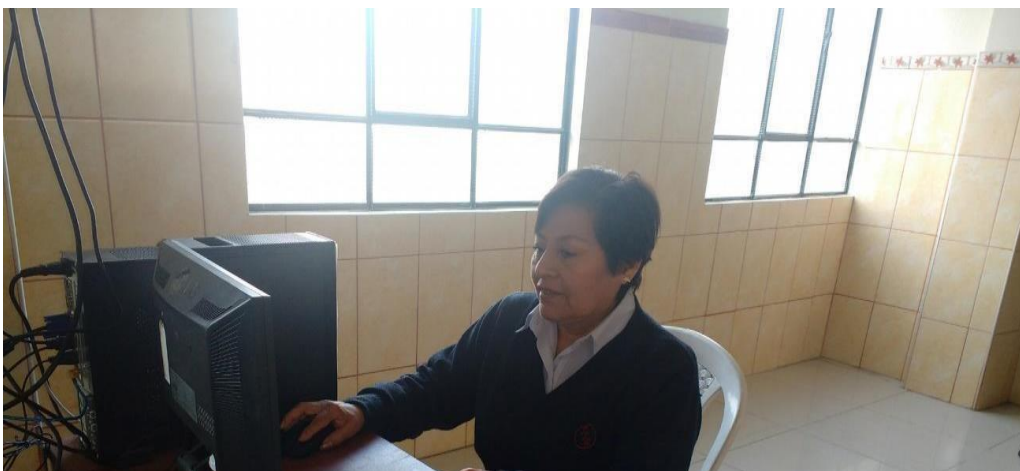
### Evidencia de la realidad problemática

#### Innovación para el cambio

La actualidad exige al centro educativo la innovación en sus procesos educativos.



Aún existe personal tanto docente como administrativo que presenta inconvenientes con la innovación para el cambio, dentro de la institución educativa.



## ANEXO 8

### Base de datos

CRECIMIENTO SOSTENIBLE						IDEAS VIABLES										NUEVAS FUENTES DE RENTABILIDAD		PROYECCION DE NUEVA CULTURA																		
Crecimiento de demanda	Disminucion de recursos	Nivel de consumo		Riesgo	Superacion	Nuevas tendencias	Desempeño laboral	Administración del tiempo	Implementacion de mejoras	Administración financiera	Conocimiento de la organización	Evaluacion de la situación actual	Organización de proyectos	Aplicación de mejoras	Aplicación de acciones correctivas																					
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	26	27	28	29	30	D1	D2	D3	D4	TOTAL		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	4	23	48	12	15	98		
2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	19	44	11	19	93		
3	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	1	3	2	2	3	2	4	4	20	44	10	17	91	
4	3	3	1	2	1	4	2	3	5	5	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	3	1	2	3	5	14	48	10	18	90	
5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	3	3	1	5	2	3	3	2	3	3	4	3	4	5	24	49	10	22	105	
6	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	1	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	21	47	11	16	95		
7	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	1	2	3	2	5	3	2	3	1	3	3	1	1	2	5	19	40	9	15	83	
8	3	4	2	3	5	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	4	20	40	10	15	85	
9	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	21	45	9	17	92		
10	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	5	21	42	10	19	92		
11	4	3	4	4	5	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	4	4	5	23	44	12	22	101		
12	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	5	4	21	52	11	20	104	
13	3	4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	3	1	4	4	2	3	2	4	5	19	52	12	20	103		
14	3	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	2	4	3	3	3	1	1	5	3	2	1	4	3	1	3	3	3	4	18	41	10	17	86		
15	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	2	4	20	37	11	14	82	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	23	51	13	17	104		
17	3	3	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	20	56	14	20	110		
18	4	3	2	3	4	4	5	4	5	4	5	1	3	4	3	4	3	2	3	5	2	2	4	4	3	2	2	4	2	4	20	51	12	17	100	
19	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2	1	2	3	2	3	4	19	43	7	18	87		
20	2	3	2	1	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	4	1	2	2	1	2	3	2	1	2	4	16	39	6	14	75	
21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	2	4	2	3	2	5	1	3	4	4	2	3	4	3	4	5	22	48	12	21	103	
22	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	16	40	9	17	82	
23	3	4	3	2	5	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	20	44	10	19	93	
24	3	4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	1	3	5	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	22	46	11	16	95		
25	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	22	51	12	16	101	
26	3	4	2	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	5	21	44	9	19	93		
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	25	54	13	23	115	
28	3	4	2	2	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	5	19	48	12	19	98		
29	3	4	2	2	5	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	3	5	1	2	3	3	3	1	2	2	3	4	19	42	9	15	85		
30	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	1	1	5	1	3	3	3	3	1	2	2	2	4	20	45	10	14	89		
31	2	5	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	1	3	2	3	4	1	2	2	1	3	2	4	1	2	4	19	43	6	16	84	
32	3	4	2	5	5	3	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	3	4	3	3	2	5	2	4	22	50	11	19	102	
33	2	4	4	5	1	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	1	2	2	4	3	3	4	4	2	5	20	51	9	21	101	
34	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	1	2	1	4	3	2	3	3	5	21	51	8	19	99		
35	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	20	41	11	16	88	
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	5	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	24	48	12	18	102	
37	4	3	2	2	5	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	5	19	42	11	16	88	
38	3	4	4	1	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	1	3	3	3	5	3	2	1	1	3	3	4	1	2	5	20	48	7	18	93	
39	3	4	4	1	4	3	2	3	4	4	3	1	3	3	2	2	2	1	1	4	1	2	3	3	1	1	1	3	4	19	33	10	13	75		
40	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	23	52	14	21	110		
41	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	1	3	2	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	1	3	26	50	17	18	111
42	3	3	4	2	4	4	4	3	4	5	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	1	4	4	3	4	3	3	20	45	14	21	100	
43	5	3	1	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	3	4	2	1	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	24	51	18	26	119	
44	1	2	1	2	3	2	3	5	4	3	3	3	2	4	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	1	4	2	1	2	11	36	9	13	69	
45	4	5	5	3	3	5	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	25	55	18	26	124	
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	5	2	2	3	3	18	28	11	17	74	

## ANEXO 9

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE: INNOVACIÓN		DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es el nivel de asociatividad entre la innovación para el cambio y sus dimensiones en la institución educativa Santo Domingo de Guzmán, Sede Las Flores?	Determinar el nivel de innovación en la institución educativa Santo Domingo de Guzmán, Sede Las Flores	Existe asociatividad entre la innovación para el cambio y sus dimensiones en la institución educativa Santo Domingo de Guzmán, Sede Las Flores	Crecimiento sostenible	Incremento de demanda	Tipo de investigación: Básico, descriptivo explicativo
				Disminución de recursos	
				Nivel de consumo	
			Ideas viables	Riesgo	Diseño de investigación: No experimental transversal
				Superación	
				Nuevas tendencias	
				Desempeño laboral	
				Administración del tiempo	
				Evaluación de mejoras	
				Administración financiera	
			Nuevas fuentes de rentabilidad	Conocimiento de la organización	
				Evaluación situacional actual	
			Proyección de una nueva cultura	Organización de proyectos	
				Aplicación de mejoras	
				Aplicación de acciones correctivas	