



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Innovación tecnológica y capacitación del personal docente en una
institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Holgado Castro, Oliver (orcid.org/0000-0002-4647-3722)

ASESOR:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERU

2022

Dedicatoria

A mis padres por darme la vida y mostrarme el camino hacia la superación tanto profesional como personal, a mi amada esposa por ser la luz de mi camino y éxito.

Agradecimiento

A nuestro divino creador por darme vida, salud y permitirme alcanzar una meta anhelada.

A los docentes, quienes me orientaron y asesoraron en la realización de este trabajo.

A mis estudiantes por su tolerancia y paciencia en cada instante de mi desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
Motivación Laboral	9
Factores ambientales	10
Seguridad y salud laboral	11
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla cruzada VI innovación tecnológica y capacitación del personal	20
Tabla 2	Tabla cruzada VI innovación tecnológica y motivación laboral	21
Tabla 3	Tabla cruzada VI innovación tecnológica y capacidad pedagógica	22
Tabla 4	Tabla cruzada VI innovación tecnológica y factores ambientales	23
Tabla 5	Normalidad de variables	24
Tabla 6	Correlaciones de variables	24
Tabla 7	Normalidad de variable y dimensión motivación laboral	25
Tabla 8	Correlaciones de variable y dimensión motivación laboral	25
Tabla 9	Normalidad de variable y dimensión capacidad pedagógica	26
Tabla 10	Correlaciones de variable y capacidad pedagógica	26
Tabla 11	Normalidad de variable y dimensión factores ambientales	27
Tabla 12	Correlaciones de variable y dimensión factores ambientales	27

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, nivel correlacional. La población fue 70 docentes y la muestra de 70 participantes, muestreo no probabilístico, muestras intencionadas. La técnica encuesta, instrumentos cuestionario, se aplicó la escala Likert. Respecto a los resultados descriptivos se obtuvieron un nivel del 20,0% de inadecuado la innovación tecnológica, a su vez respecto a la capacitación docente en la institución educativa un nivel malo; se precisa que el 14.3% consideraron adecuado la innovación tecnológica y regular la capacitación docente; para finalizar el 22,9% consideraron muy adecuado la innovación tecnológica y bueno a la capacitación docente, el resultado que se obtuvo fue que el p valor es 0,00 para la variable independiente y la variable dependiente siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe una correlación entre las variables, teniendo un $r = 0,891$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

Palabras clave: Innovación tecnológica, capacitación del personal docente y motivación laboral

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between technological innovation and the training of teaching staff in an educational institution Ccatcca, Cusco 2022. The type of research was basic, non-experimental design, correlational level. The population was 70 teachers and the sample of 70 participants, non-probabilistic sampling, intentional samples. The survey technique, questionnaire instruments, the Likert scale was applied. Regarding the descriptive results, a level of 20.0% of inadequate technological innovation was obtained, in turn, regarding teacher training in the educational institution, a bad level; it is specified that 14.3% considered technological innovation adequate and regular teacher training; Finally, 22.9% considered technological innovation to be very appropriate and teacher training to be good. The result obtained was that the p value is 0.00 for the independent variable and the dependent variable is less than 0.05, considering the decision rule, H_0 is rejected and H_a is accepted; therefore, there is a correlation between the variables, with $r = 0.891$, which indicates that there is a strong, high positive correlation.

Keywords: Technological innovation, training of teaching staff and work motivation

I. INTRODUCCIÓN

En el 2020, el mundo atravesó un receso a niveles económicos, perjudicando duramente a todos los tipos de empresas, organizaciones y corporaciones por la pandemia del covid-19. Esto generó un cambio en la educación en los países subdesarrollados. En este contexto, hablaremos específicamente del Perú ya que atraviesa problemas políticos, económicos y sociales; estos fueron motivos suficientes para que la educación no tenga buenas expectativas para realizar desarrollo en nuestro país. Por esta situación, la educación se quedó paralizada debido a que el personal docente y administrativo no se encontraban capacitados.

A nivel Nacional después de atravesar un difícil y oscuro año 2020, las instituciones educativas adquirieron una nueva visión centrada en la innovación tecnológica considerando la organización organizativa enfocados en el dominio de la tecnología para poder invocar el producto o servicio centrada en las sesiones académicas.

Para implementar una nueva visión tuvieron que entender que deben adaptarse a la nueva normalidad debido a que los métodos usuales ya no serán igual de eficientes, también es necesario desarrollar una notable y óptima gestión en los diversos procesos educativos innovando los servicios o productos. En esta nueva visión se implementan nuevos métodos de enseñanza, mejores procesos de educación, una gestión más eficiente, una nueva dirección estratégica y desarrollar la innovación tecnológica. En tal sentido se tenía que romper paradigmas en la capacitación del personal docente para mejorar la motivación laboral, estrategias pedagógicas y los factores ambientales.

A nivel local, en la institución educativa Ccatcca, Cusco, la innovación tecnológica es pilar fundamental para brindar una educación de calidad a los estudiantes de la institución educativa ya que la innovación tecnológica facilita a los colaboradores académicos organizarse de manera innovadora con procesos que gestionan la calidad académica, contribuye en la exigencia del dominio de la tecnología emergente para poder lograr una innovación en el producto final que vendría hacer los egresados de cada año académico. La capacitación del personal docente en la institución educativa respecto a la innovación académica es muy crítica, porque tenemos docentes que no tienen dominio de la tecnología el cual genera un clima no favorable para el

desempeño del trabajador, careciendo de una motivación laboral, desconocimiento es nuevas estrategias pedagógicas y hacer frente a los diversos factores ambientales del entorno donde se desempeña el docente. La capacitación del personal docentes es fundamental para brindar educación con calidad y hacer frente a la difícil situación de convivencias afectadas a la coyuntura del covid-19, siendo cerradas las instituciones educativas.

Luego de haber estado en un estancamiento incesante, los trabajadores necesitan de apoyo mediante capacitación personal y evaluaciones constantes para controlar la mejora e impacto que tienen estos nuevos métodos de enseñanza en el personal docente. De esta manera se mejorará el servicio de la educación, para que así tengan un desarrollo más eficiente en sus labores y sepan que son parte fundamental de la educación en la institución educativa en Ccatcca, Cusco.

Problema General ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?

Problemas específicos, ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?, ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?, ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?

Como Justificación Social, nos informa Fernández (2020) que Según el autor, todo tipo de investigación contribuye y beneficia al fragmento de la sociedad estudiada, por tal motivo la investigación de un tema tiene una justificación social. Esta contribución principalmente ofrece soluciones a los problemas que atraviesa el fragmento de la sociedad estudiada, esto permite a que dicha sociedad progrese y mejore su calidad de vida. Estos fragmentos sociales son seleccionados por poseer un alto margen de vulnerabilidad, resultando como una propuesta atractiva de investigación para los investigadores y científicos. Con el pasar del tiempo, dichos fragmentos de estudio al aplicar las soluciones de sus respectivas investigaciones mostraron una mejoría óptima en su mayoría.

Como justificación teórica, Orellana (2017), dice que la justificación teórica, ya mencionada previamente en la cita, menciona que la innovación tecnológica posee un vasto material teórico, mientras que en el ámbito de la relación que existe entre la implementación de las innovaciones tecnológicas y la competencia empresarial no encontramos la teoría suficiente, es por esto que se realiza el siguiente trabajo, de este modo se tratará de aportar una cantidad significativa de contenido teórico con respecto al tema tratado, la complementación entre nuestras dos variables abarcadas en este trabajo de investigación donde se evidencian las diversas entidades, en este caso abarcaremos a las MYPES de nuestro territorio nacional.

Según Bernal (2006), argumenta que podemos entender a la justificación práctica como una ayuda o apoyo hacia cierto problema que se tiene presente, dando entender las carencias existentes y con esto justificar el hecho del porqué se elabora un trabajo de investigación, es muy fundamental ya que nos brindará diversas formas o métodos para intentar resolver el problema dado. Generalmente todo trabajo debe tener una justificación práctica para su adecuado manejo de riesgos posibles dentro del trabajo. Como justificación práctica de nuestro trabajo de investigación, se llevará a conocer el apoyo del tan importante concepto y luego la realización de la innovación tecnológica a todo el personal de las MYPE del rubro infraestructural, capacitándolos continuamente para brindar una respuesta eficiente a las variedades de obstáculos que se presenten en el momento de realizar las labores y con esto mejorar para bien en la empresa, con esto ver los diferentes impactos que se presenten en base a la demanda por el público demandante.

Justificación Metodológica

Según Hernández Sampieri (2014), fundamento que la justificación metodológica es un concepto muy importante para el trabajo de investigación que lo tenga, dado que servirá de mucho como nosotros podamos generar distintos métodos que tengan que ver con el manejo y luego recolección de la data o información en general para beneficio propio. Lo mencionado anteriormente con el fin de mejorar cada vez más lo existente, innovando con la idea de seguir aprendiendo y enriqueciéndose de más sabiduría.

Limitantes de la investigación Teórica. Define como limitante teórica, Alfaro (2013) que “consiste en organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva, los temas ejes que forman parte del marco teórico en la que circunscriben las variables del problema de investigación”.

Según el autor, la limitante teórica servirá de mucha ayuda en el adecuado ordenamiento de nuestro trabajo de investigación, debido a que se encargará de ordenar nuestros temas abordados siguiendo una óptima secuencia con sentido y deducción de la información presente. Y además no olvidar que también nos beneficiará en algo tan importante como ayudarnos a delimitar la innumerable información que busquemos o encontremos relacionados a nuestras distintas variables usadas en nuestro trabajo de investigación, que como ya tenemos conocimiento estas pertenecen a la parte de marco teórico, donde se explicarán más a detalle teniendo en cuenta, bien en claro nuestra limitante teórica ya debidamente elaborada.

Objetivo General. Determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Objetivos específicos. Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022. Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022. Establecer la relación entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Hipótesis General. Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Hipótesis del objetivo. Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022. Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022. Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

II. MARCO TEÓRICO

Casanueva y Marquez (2003), en su trabajo de investigación, tiene como objetivo consiste en describir las prácticas adoptadas por un conjunto de empresas mexicanas con objeto de elevar su productividad y su potencial competitivo. Considero la metodología de la investigación descriptiva. Considerando como tipo de investigación aplicada. Con un enfoque cuantitativo. Con un diseño no experimental. Considerando a una población de 200 personas y tomando como muestra a 101 a 150 personas. La técnica de recolección de datos utilizada son las encuestas, toma de información. Los instrumentos cuestionarios. Con un análisis de datos considerando a la llamada conciliación de datos. Se tiene como resultado de una encuesta seguir mejorando con datos más precisos en sus avances tecnológicos. Se concluye que el buen uso de la tecnología aplicada en su empresa sirvió para mejorar su productividad en su industria.

Reynaga (2018), en su trabajo de investigación, tiene como objetivo claro hoy en día poder esclarecer en qué manera ayuda la innovación tecnológica en las diferentes empresas de construcción conocidas actualmente. La metodología usada fue de tipo aplicada y correlacional. Se utilizó parte de análisis e interpretación de los datos. El trabajo tomó como población personas inscritas en el programa de Maestría en Gerencia de la Construcción Moderna, la muestra fue de 100 personas con respecto al nivel descriptivo y 228 al aspecto correlacional. La técnica aplicada fue la encuesta y análisis documental, y como instrumento el cuestionario con diferentes preguntas acerca del trabajo de investigación. Se tuvo como resultado que efectivamente aplicando los nuevos conceptos de innovación se puede tener un furo mejor. Se concluye que se puede dar una mejor sociedad gracias a la tecnología usada siempre sea adecuadamente para realizar un buen trabajo.

Orellana (2017) realizó su trabajo de investigación tiene como objetivo establecer el impacto de la innovación tecnológica en las PYME de rubro de manufactura, analizando su competitividad con respecto a su rentabilidad y productividad en la Provincia del Azuay - Ecuador. Considero la metodología de la investigación hipotética deductiva. Considerando como tipo de investigación transversal, exploratorio-descriptivo. Con un enfoque cuantitativo. Considerando a

una población de las 592 MYPE. Se tiene como resultado, se obtuvo un gran porcentaje de aceptación de la innovación tecnológica en relación con la rentabilidad y de la innovación tecnológica en relación con la productividad. Se concluye que la propuesta de la innovación tecnológica resulta atractiva para las PYME de industria manufacturera, ya que se nota un gran margen de mejora con respecto a la rentabilidad y productividad.

Mendiola (2021) realizó su trabajo de investigación tiene como objetivo identificar la relación de las Políticas Empresariales Medio ambientales con la Gestión Integral de Residuos Sólidos en la elaboración de obras del sector construcción en Lima Metropolitana. Metodología hipotética deductiva, tipo transversal, correlacional, enfoque cuantitativo, población de 174, muestra 86, técnica entrevista e investigación documental, instrumento encuesta. Se tiene como resultado un gran porcentaje de aceptación de la relación de las Políticas Empresariales Medio ambientales con la Gestión Integral de Residuos Sólidos, mayormente por el tratamiento y reciclamiento de las materias primas utilizadas en la construcción. Se concluye óptimo establecer y generar la relación entre las Políticas Empresariales Medio ambientales con la Gestión Integral de Residuos Sólidos, por la mejora económica y la mejora óptima de los materiales a utilizarse en esta fabricación de construcción.

Chávez (2021) realizó su trabajo de investigación tiene como objetivo obtener un desarrollo de calidad en el producto final generado por los proyectos de construcción de las empresas de rubro de infraestructura, metodología de la hipotética deductiva, tipo aplicada, descriptivo y explicativo, enfoque cuantitativo. población a los proyectos de construcción. Se tiene como resultado la aceptación mayoritaria del implemento de gestión como fuente de la mejora continua para los proyectos de construcción que realizan las empresas o industrias de rubro de infraestructura. El cual tiene también la aprobación de expertos y profesionales del rubro de construcción. Se concluye que, al reorganizar una gestión administrativa con la innovación de algunos procesos de manera óptima, produce un cambio positivo de todas las variables del entorno laboral sean internos o externos sucedidos al momento de producir. Por lo que se tiene una gran aceptación y apoyo por parte de los encuestados.

Pesántez (2017) realizó su trabajo, tiene como objetivo identificar en que magnitud los recursos humanos o capital humano a que interviene en la competitividad de las PYME del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador. Metodología hipotética deductiva, tipo transversal, exploratorio descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo, población 3.348, muestra 232, técnica encuesta, instrumento el cuestionario. Se tiene como resultado que los recursos humanos o capital humano de una empresa o industria inciden en la competitividad dado por su alto margen en las encuestas realizadas. Por ello, los recursos humanos son una pieza fundamental para cualquier tipo de organización de una industria o empresa de cualquier rubro, en este caso el de infraestructura. Se concluye que, para obtener un alto rendimiento frente a la competencia empresarial e industrial, se considerará al capital humano por su indispensable rol laboral.

Innovación tecnológica

Según el autor Orellana (2017), argumento que todo avance tecnológico se realiza por una necesidad, en este caso de una empresa que lo requiere para proseguir luego con la producción en una mejor manera. Con esto se tiene un mayor reconocimiento en el mercado, ya que su producto tendrá un plus, independientemente de cuál sea, esto le sirve a la industria o empresa de mejorar en aspectos como el tiempo o calidad del producto, resultando un gran beneficio para ellos; por lo tanto, este concepto es de suma importancia hoy en día y se lo debe manejar cada vez más si verdaderamente se desea tener un mayor éxito a futuro en nuestra empresa o industria

Según Ocampo (2003), argumento que la innovación tecnológica en la actualidad, es un tema muy importante para el ámbito de toda industria, ya que se van a presentar diversas dificultades a través del tiempo en algún aspecto del trabajo en el cual el hombre o cualquier maquinaria “antigua” ya no será útil o no servirá del todo; entonces por estos casos sucede que la tecnología debe mejorar cada vez más, incrementando en todos los avances posibles con el fin de tener una mayor eficiencia, pero claro esto tomará cierto tiempo donde tendrán que adecuarse a este nuevo sistema, quizás en un primer momento será algo extraño pero con el pasar del tiempo se irán acostumbrando a estos cambios en la tecnología.

Según Robles y Vilches (2010), fundamento que la mayoría de empresas actualmente requieren de un adecuado cambio y modelo tecnológico en los distintos rubros que pertenezca con el fin de así optimizar los estándares de producción, la calidad del trabajo, entre otros. Para ello necesitarán de un concepto llamado innovación tecnológica, pero claramente antes de ponerlo en práctica se requerirá de una masiva capacitación a todo el personal de empresa, debido a que en su totalidad no estarán acostumbrados a los diferentes cambios de tecnología que puedan presentarse y de todas maneras capacitarlos para tener una mejor efectividad en ello. Por supuesto que cada vez más este concepto se estará implementando a nivel mundial con las medidas necesarias, para que poco a poco se pueda alcanzar un nivel óptimo entre los mismos trabajadores y la empresa.

Ocampo (2018) argumento, que la innovación tecnológica supone un nuevo cambio operacional y/o mental dentro de una industria, ya que se necesitarán nuevos métodos o formas para poder aplicarlo, con capacitaciones generales a todo un personal; donde a través estos mostrar los diferentes cambios que se van a presentar
Capacitación del personal:

Según el autor Quintana (2019) argumento, que la adecuada capacitación en una empresa o corporación de los diversos trabajadores resulta con respecto a las labores que desempeñaran es viable y recomendable, ya que en un futuro puede presentarse situaciones adversas en el que se necesite estar preparado para proponer y ejecutar una solución óptima. Con un correcto gestiona miento de las técnicas o métodos laborales, la empresa o corporación incrementara su productividad debido a la eficiencia de los colaboradores y mostrara competitividad en el mercado. La importancia fundamental de la capacitación es su intervención en los procesos de producción para elaborar un producto u ofrecer un servicio que garantice la satisfacción del cliente.

Según el autor Aranda (2021) acerca de la calidad de servicioafirma que “Es un proceso que se relaciona con la optimización de las aptitudes de las personas y de los equipos que conforman y es por ello que su importancia no se puede subestimar”.

El autor afirma que la capacitación es el pilar de la preparación laboral en una

empresa o corporación, el cual permite el desarrollo de sus actitudes o destrezas en determinado campo o área laboral. Dando datos analíticos de su rendimiento y especialización de dicha área laboral. Al designar cierto número de colaboradores a un determinado campo o área, estos deben trabajar en equipo para incrementar la productividad. El colectivismo ha llevado a muchas empresas o corporaciones a prosperar en el incremento de su utilidad y el desarrollo de las habilidades o talentos de sus colaboradores. Entonces la capacitación jamás debe ser excluida en cualquier tipo de empresa.

Según Núñez (2018) argumento, que la gobernabilidad es dirigida por los partidos políticos, siendo este último un pilar muy importante para el país. Por eso, se tiene que tomar medidas legislativas que regulan dichos partidos políticos, mostrando su eficacia, equidad y aplicabilidad. De cumplirse este último, se obtendría una óptima gobernabilidad. Se toma esta medida, porque de no haber esta medida reguladora se forma una desorganización entre los partidos políticos, el cual generaría un desequilibrio y por lo tanto una deficiente gobernabilidad. Una deficiente gobernabilidad generaría un retroceso al desarrollo del país. Entonces la democracia es fundamental en el aspecto de la ciudadanía para producir un cambio favorable.

Motivación Laboral

Según el autor Chang Yui (2010) fundamento, que la motivación laboral es la parte psicológica donde se presenta una concordancia directa con la actitud que el colaborador desarrolla en su labor en una empresa u organización. Este punto se considera muy importante, debido a que interactúa en el desarrollo e elaboración de producción de cualquier bien, pudiendo ocasionar un declive o esplendor en la productividad y eficiencia del colaborador. En la presente tesis está enfocado más en el área de salud, la empresa de análisis vendría ser un hospital y sus colaboradores serían el personal de salud, un porcentaje de estos últimos presentaba una desmotivación laboral tanto que el pesimismo era el pan de cada día. Esto creo un entorno negativo he inadecuado para laborar.

Con respecto a la motivación laboral el autor Deroncele et al. (2021) argumento que la motivación laboral son las ganas y la voluntad que poseen los

colaboradores con respecto a las diversas ejecuciones hechas en una industria o corporación. Cumpliendo satisfactoriamente con lo encargado y demostrando mayor eficiencia, una empresa o corporación poseyendo un personal motivado, puede vencer cualquier obstáculo presente en el camino del progreso y superación empresarial. Para ello la empresa o corporación debe saber cómo motivarlo, para ello debe analizar las variables que rodea a su personal (que variables los afectan y que variables no) y colocar fin a las variables perjudiciales para su desempeño laboral. El colaborador es una pieza fundamental para la productividad.

Factores ambientales

Según Gonzales & Cruz (2018) fundamento, que los diversos factores que son mencionados tales como la falta de descanso mejor conocida como insomnio, la falta de interacción entre los colaboradores de la empresa, entre otros; son factores que cumplen un rol determinante debido a que si se encuentran presentes resultan perjudiciales para el ambiente laboral, teniendo un impacto notable en la fuerza o destacamiento laboral de los trabajadores ya que estos son potenciales generadores de estrés, debido a esto se debe tratar de evitarlos o aminorarlos todo lo posible, para que de esta manera ninguno de los colaboradores de la empresa o entidad se vean afectados.

Según Villalobos y Araos (2016) argumento, que todo factor que tenga que ver con higiene sin imprescindibles esto quiere decir que cumplen un rol muy importante para todos y todos los trabajadores pertenecientes a la entidad o corporación debido a que si se cumplen y realizan de manera correcta van a generar un ambiente satisfactorio entre los colaboradores para que de esta forma puedan desempeñar sus actividades laborales, que les fueron designadas de forma previa y estratégica, de mejor manera y con mayor desempeño gracias al ambiente generado por la correcta aplicación de estos ya mencionados factores. Queda mencionado y se hace énfasis en que un uso adecuado de estas medidas hará que se genere un ambiente laboral óptimo y consecuentemente un desempeño laboral eficiente.

Según Ayala (2016) fundamento que todos aquellos elementos que tengan influencia en el ámbito higiénico, tales como las relaciones que se forman de manera

interpersonales entre todos y cada uno de los colaboradores de la entidad o empresa que se menciona, las políticas que se rigen y cumplen en el lugar de trabajo y también el control administrativo de los servicios que son brindados hacia los demandantes, la remuneración que se les brinda a los colaboradores por la realización de las actividades que se les brindaron estratégicamente con un eficiente desempeño laboral en cada rubro, la supervisión bajo la cual se encuentran dichos colaboradores de la empresa o entidad de la que se habla, y también la condición en la cual los colaboradores realizan sus actividades laborales.

Seguridad y salud laboral

Según Salazar (2018) fundamento, que se toma la salud y la seguridad en la labor empresarial es un factor de suma importancia debido a que esto va a brindar un ambiente seguro en el cual todos y cada empleado o colaborador que integra la empresa o entidad puedan seguir realizando con normalidad todas las actividades que les han sido asignadas con anterioridad, como se genera un buen ambiente laboral esto hará que el desempeño o actitud laboral de todos los miembros de la entidad o empresa se vea afectado de manera positiva, ya que contarán con todas las medida preventivas de accidentes, esto hará que se evite perder vidas, fuerza de trabajo, productos, entre otros. Así como se generarán mayores valores agregados para que los productos de la empresa o entidad tengan características diferenciadoras.

Según Bendezú (2019) fundamento, que el factor determinante conocido como la salud en el ámbito laboral y la seguridad, más que un elemento tiene que ser considerado como un derecho que sea fundamental para todo individuo que se encuentre en una actividad laboral, ya que esto le brindará al colaborador de una empresa o entidad, el ambiente confiable para que pueda desarrollar sus actividades que le han sido asignadas con un desempeño laboral óptimo. Junto a esto debe ir un conjunto de medidas de prevención para que de este modo se garantice el bienestar de todos los colaboradores de la empresa o entidad que se haga mención.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de Investigación

Según el autor Rojas (2015), fundamento que los tipos de investigación se van a dividir en 3 grupos, los cuales vienen a ser la investigación descriptiva, que viene a ser la que tendrá menos demanda, en el aspecto de costos y conocimientos, debido a que como su nombre lo dice, será un trabajo de tipo descriptivo y los datos serán recopilados con mayor facilidad, también es la de menor esfuerzo en el aspecto de tiempo, capacidad y ejecución; luego vienen los dos últimos tipos de investigación que a comparación de la descriptiva si tendrán un considerable grado de complejidad, las investigaciones de tipo analítica y la experimental, las cuales si requerirán mayores recursos.

El estudio se puntualiza en ejecutar una investigación de tipo básica, el mismo que tiene como objeto, conocer los fenómenos de estudios que existen en la actualidad, el cual una vez concluido, nos permite generar nuevas ideas, teoría o mejorarlas.

Aunado a ello, se menciona que dicha investigación tiene un enfoque cuantitativo, se precisa que este enfoque de investigación busca conocer como es la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco, 2022, en base a los fenómenos de estudio que existan en la institución educativa.

Finalmente, mencionar que la presente investigación planteo un nivel correlacional puesto que pretendió describir la correlación que existe entre las variables de investigación, teniendo como objetivo general determinar la relación de Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente.

Diseño de la Investigación

Según el autor Alfaro (2013) argumento, que el diseño de la investigación viene a ser aquella planificación o también podemos decirle estrategia, que será elaborada por los investigadores participantes, hecha con el fin de dar respuestas ante cualquier pregunta que sea formulada para la investigación y también cumplirá con el rol importante de analizar la certeza de la hipótesis. Cabe resaltar que dentro de este

diseño de la investigación estarán incluidos métodos tanto lógicos como empíricos y también fuentes que sean técnicas para que de esta forma se pueda captar toda la información que se requiera.

El trabajo de investigación tiene un diseño de investigación no experimental, ya que no se ha realizado ninguna modificación la zona de estudio, en la cual se ha ejecutado el procedimiento de recabar información la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa, adicionalmente se precisa que la investigación tuvo un corte transversal, debido a que se realizó en un periodo de tipo determinado a la población muestra.

Asimismo, la investigación se enmarcó dentro de un método hipotético deductivo, ya que permitió determinar si las hipótesis de relación que existe entre las variables de estudio son verdaderas, dicho método consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, la primera universal y la segunda empírica para desarrollar la posterior contrastación empírica.

Por último, fue de corte transeccional o transversal, en esta investigación solo se recabaron los datos de la muestra en un solo momento, no se recogió datos de la muestra en diversos intervalos de tiempo

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: innovación tecnológica

Definición conceptual:

Pérez et al. (2018) fundamenta que la innovación tecnológica es la fabricación e introducción acelerada de nuevas tecnologías informáticas y sus alcances en el mundo actual crean las condiciones para que las sociedades de la información y del conocimiento obliguen a los gobiernos, empresas y universidades a tomar medidas para promover la incorporación del conocimiento en la producción.

Definición operacional:

La variable innovación tecnológica se va a relacionar con dos dimensiones: Innovación organizativa e Innovación del producto que serán empleados de forma positiva para mejorar la capacitación del personal docente en una institución educativa.

Variable dependiente: capacitación del personal docente

Definición conceptual:

Villot (2018) fundamenta que la capacitación del personal docente es todo esfuerzo de capacitación para los trabajadores por parte de las empresas de hoy en día, constituye un mecanismo muy importante para elevar su nivel de competitividad.

Definición operacional:

La variable capacitación del personal docente se va a operacionalizar en dos dimensiones: Motivación laboral y Factores ambientales los que van a generar un avance en la innovación tecnológica en una institución educativa.

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

Según el autor Alfaro (2013) en su informe final define que la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

Tal y como se menciona de manera previa en la cita que figura en el párrafo anterior, el conjunto de individuos, elementos o también pueden recibir el nombre de unidades de análisis, que residen en una misma ubicación recibirán el nombre de población. Dichas unidades de análisis forman parte del marco donde se elaborará el informe de investigación.

Debemos tener muy en cuenta que la población elegida sean individuos que nos hayan dado su consentimiento para que de este modo las actividades de investigación se lleven a cabo de la mejor manera. La elección de la población debe ser de manera aleatoria para que de este modo todos tengan la misma posibilidad de poder formar parte de las unidades de investigación y así tengamos mayor variedad de opiniones y puntos de vista. (Alfaro Rodríguez 2013)

Por tal motivo la población de esta investigación está compuesta por los 70 docentes de una institución educativa. Adicionalmente, es preciso indicar los criterios de inclusión y exclusión empleados para el desarrollo del trabajo

Criterios de Inclusión:

Gómez et al. (2016), comenta que “son cada una de las propiedades particulares que debería tener un individuo u objeto de análisis para que sea parte de la investigación”. En este proyecto de investigación se ha considerado encuestar a los docentes de todas las experiencias curriculares y especializaciones, teniendo la misma posibilidad de ser encuestados.

Criterios de Exclusión:

Gómez et al. (2016), nos dice que “se refiere a las condiciones o propiedades que muestran los competidores y que tienen la posibilidad de alterar o cambiar los resultados, que debido a lo cual los realizan no elegibles para el análisis”

En este proyecto de investigación no se incluyó al personal administrativo y personal de seguridad y mantenimiento pertenecientes a la institución educativa.

Muestra:

Hernández Sampieri (2014) fundamento, que la muestra representa una porción de la población total en base a la cual se realiza el trabajo de investigación, la cual nos será de mucha ayuda principalmente porque de ella sacaremos los datos necesarios para poder continuar con el proceso de la investigación que se realiza, nos indica también que se tiene que definir y delimitar de manera previa para que de esta manera no se dificulte el proceso de recolección de datos, además que esta porción de la población total tiene que ser representativa. Se elige mayormente al azar para demostrar que cualquiera pudo haber sido parte de la muestra que brinde los datos a recolectar y de esta manera sea lo más justo posible.

La muestra en esta investigación se considero igual que la población que son los 70 docentes de la institución educativa.

Muestreo:

Hernández Sampieri (2014) argumento, que el muestreo de la investigación viene a ser un estudio que será de forma cualitativa, esto quiere decir que se usará el método científico de la observación con el fin de recopilar datos que serán no numéricos, se

pueden utilizar técnicas cualitativas tales como encuestas, entrevistas, técnicas de observación, etc.

El muestreo se empleará para obtener datos verídicos, que sean de fiar y en especial que cuenten con validez. Se suele usar el muestreo probabilístico simple, ya que de esta manera toda han tenido la misma oportunidad de haber sido elegidos y sea lo más justo posible para los miembros de la población total sobre la cual se realizará el trabajo de investigación.

En tal sentido, para el citado trabajo de investigación, se ha tenido a bien emplear un muestreo de tipo probabilístico, toda vez que se ha realizado una muestra por conveniencia.

Unidad de análisis: la unidad de análisis los docentes de la institución educativa docentes con la predisposición para realizar el trabajo de investigación.

En su libro Hernández Sampieri (2014) fundamento que la investigación presenta unidades de análisis, las cuales vienen a ser los individuos que formarán parte importante del trabajo ya que serán ellos los que nos brinden los datos que necesitaremos mediante las encuestas, entrevistas y demás técnicas que serán usadas con dicha finalidad. Dichas unidades de análisis o individuos tendrán que ser elegidos de manera aleatoria ya que necesitaremos diversos puntos de vista para que de esta forma los datos recopilados sean más variados y así logremos concretar una mejor investigación, cabe resaltar que usando el método de elección aleatoria nos estamos asegurando que cada individuo tendrá la misma posibilidad de ser partícipe de la investigación.

En tal sentido, se considera como unidad de análisis la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Hernández Sampieri (2014) fundamento, que las técnicas son métodos o instrumentos que serán utilizados para una óptima recolección de datos. De esta manera se hará menos difícil formular el problema con respecto a la investigación, así también como los objetivos y demás; para que así invirtamos bien los tiempos según nos sea

necesario y convenientes. Las técnicas pueden ser usadas depende al requerimiento y a lo que busca el investigador, con el fin de adquirir diversos datos y que provengan de diferentes fuentes. Entonces se utilizará la técnica depende a los requerimientos y objetivos de la investigación a realizar, para que la obtención de datos sea lo más eficiente y confiable posible.

En relación al proceso de recolección de datos de campo, se empleará el cuestionario como técnica.

Instrumento

Según el autor Alfaro (2013) fundamento, que los instrumentos de una investigación vienen a ser todo aquello que nos ayudará con los datos que necesitaremos para la investigación, tales como formularios en hojas de papel, dispositivos tanto mecánicos como electrónicos que nos ayudarán a recopilar datos sobre un fenómeno o problema previamente determinado. Estos instrumentos tendrán que, con ciertos requisitos fundamentales, tales como la confiabilidad y validez, estos nos serán de gran ayuda para tener la certeza de que nos garantizarán que su trabajo se desarrollará de forma óptima y tendremos la confianza de que no se cometerán diversas equivocaciones.

En relación al proceso de recolección de datos de campo, se empleará el cuestionario.

Validez del instrumento:

La validez del instrumento se realizo por los expertos como temáticos y metodólogos, con la finalidad de que los instrumentos tengan una sólida recaudación de datos de la unidad de investigación

Variables	Nº	Nombre y apellidos	Especialidad	Opinión
V1: la innovación tecnológica	1	ROJAS LEONARDO, FLOR MARGOTH	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN - MBA	Aplicable
	2			Aplicable

V2: capacitación del personal docente	3	Aplicable
------------------------------------------------	---	-----------

Confiabilidad

En tal sentido, se aplicó el criterio del Alpha de Cronbach, considerando una prueba piloto con la cantidad de 30 docentes de la unidad de investigación, previamente establecida, cuyos valores se detallan a continuación:

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
La innovación tecnológica	0,955	30
capacitación del personal docente	0,856	30

3.5. Procedimientos

Dentro del procedimiento del desarrollo de la tesis, después de ser aprobado el proyecto de investigación, se realizó la validación de los instrumentos para aplicar a la unidad de investigación, donde se recogieron la información a través del instrumento aplicado por cada variable, a su vez se clasificaron en una tabulación de Excel para poder procesar los datos, el primer análisis radica en la confiabilidad del instrumento, segundo en el análisis de la estadística descriptiva donde se analizó las tablas cruzadas según correspondió por variables y por dimensiones según los objetivos planteados, luego se analizó la estadística inferencial, analizando la prueba de la normalidad y determinar la correlación correspondiente por variables y dimensiones, el cual estos análisis fueron relevantes para poder realizar la discusión de resultados llegando a una conclusión y recomendación correspondiente a la investigación

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva y la estadística inferencial como los métodos empleados para el análisis de datos de esta investigación, se aplicará la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Para la elaboración de este proyecto de investigación se consideró los valores, el valor social se realizó la búsqueda de información científica mediante investigaciones en tesis artículos científicos coherentes y relacionados con el título de la investigación contrastando la realidad problemática. En cada etapa del desarrollo de la investigación se consideró el reto a los autores considerando en la referencia bibliográfica se considera las observaciones académicas del asesor responsable de la investigación.

Beneficencia: Se tuvo en consideración el bienestar de los docentes, se protegieron sus derechos y datos privados; se les informo con transparencia los fines del trabajo de investigación y los beneficios que se obtendrían integrantes de la institución educativa.

No maleficencia: La información recabada por los instrumentos fueron utilizados para fines estrictamente académicos y no para realizar algún tipo de daño u ofender de alguna manera a docentes (participantes de la investigación comunidad de investigación) de la presente investigación.

Autonomía: No se obligó a ningún docente académico a participar en la investigación, para ello, se sencibilizo los procedimientos y la finalidad de la investigación para que pueden tener conocimiento y estar informado en qué consiste cada instrumento y solicitando d esa manera su participación de manera voluntaria sin ningún tipo de presión.

Justicia: Cada docente académico contó con el mismo tiempo para contestar las interrogantes formuladas en los instrumentos por cada variable y dimensión de la investigación, asimismo, todos fueron atendidos ante cualquier duda o dificultad que tuvieran para aclarar algunas interrogantes planteadas

IV. RESULTADOS

En este capítulo se muestra los resultados descriptivos teniendo en consideración las variables y dimensiones empleando el coeficiente de correlación de Spearman:

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Correspondiente a las variables

Determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 1

Tabla cruzada VI innovación tecnológica y capacitación del personal

		VD: CAPACITACIÓN DOCENTE (Agrupada)			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	14	7	3	24
		% del total	20,0%	10,0%	4,3%	34,3%
	Adecuado	Recuento	10	10	4	24
		% del total	14,3%	14,3%	5,7%	34,3%
	Muy adecuado	Recuento	1	5	16	22
		% del total	1,4%	7,1%	22,9%	31,4%
Total	Recuento	25	22	23	70	
	% del total	35,7%	31,4%	32,9%	100,0%	

En la tabla precisa que los docentes en una institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022, valoran con un nivel del 20,0% de inadecuado la innovación tecnológica, a su vez respecto a la capacitación docente en la institución educativa un nivel malo; se precisa que el 14,3% consideraron adecuado la innovación tecnológica y regular la capacitación docente; para finalizar el 22,9% consideraron muy adecuado la innovación tecnológica y bueno a la capacitación docente. Precisando la interpretación se observó que según los niveles más predominantes o resaltantes un 20,0% siendo inadecuado la innovación tecnológica el cual permite una mala capacitación docente en la institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022.

4.1.2 Correspondiente a las dimensiones de la variable

Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla cruzada VI innovación tecnológica y motivación laboral

Tabla 2

Tabla cruzada VI innovación tecnológica y motivación laboral

			Motivación laboral (Agrupada)			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	15	8	1	24
		% del total	21,4%	11,4%	1,4%	34,3%
	Adecuado	Recuento	9	10	5	24
		% del total	12,9%	14,3%	7,1%	34,3%
	Muy adecuado	Recuento	0	9	13	22
		% del total	0,0%	12,9%	18,6%	31,4%
Total		Recuento	24	27	19	70
		% del total	34,3%	38,6%	27,1%	100,0%

En la tabla precisa que los docentes en una institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022, valoran con un nivel del 21,4% de inadecuado la innovación tecnológica, a su vez respecto a la motivación laboral en la institución educativa un nivel malo; se precisa que el 14.3% consideraron adecuado la innovación tecnológica y regular la motivación laboral; para finalizar el 18,6% consideraron muy adecuado la innovación tecnológica y bueno a la motivación laboral. Precisando la interpretación se observó que según los niveles más predominantes o resaltantes un 21,4% siendo inadecuado la innovación tecnológica el cual permite una mala motivación laboral en la institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022.

Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 3

Tabla cruzada VI innovación tecnológica y capacidad pedagógica

			Capacidad Pedagógica (Agrupada)			Total
			Malo	Regular	Bueno	
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	16	6	2	24
		% del total	22,9%	8,6%	2,9%	34,3%
	Adecuado	Recuento	9	10	5	24
		% del total	12,9%	14,3%	7,1%	34,3%
	Muy adecuado	Recuento	0	6	16	22
		% del total	0,0%	8,6%	22,9%	31,4%
Total		Recuento	25	22	23	70
		% del total	35,7%	31,4%	32,9%	100,0%

En la tabla precisa que los docentes en una institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022, valoran con un nivel del 22,9% de inadecuado la innovación tecnológica, a su vez respecto a la capacidad Pedagógica en la institución educativa un nivel malo; se precisa que el 14.3% consideraron adecuado la innovación tecnológica y regular la capacidad Pedagógica; para finalizar el 22,9% consideraron muy adecuado la innovación tecnológica y bueno a la capacidad Pedagógica. Precisando la interpretación se observó que según los niveles más predominantes o resaltantes un 22,9% siendo inadecuado la innovación tecnológica el cual permite una mala capacidad Pedagógica en la institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022.

Establecer la relación entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 4

Tabla cruzada VI innovación tecnológica y factores ambientales

		Factores ambientales (Agrupada)			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA (Agrupada)	Inadecuado	Recuento	9	8	7	24
		% del total	12,9%	11,4%	10,0%	34,3%
	Adecuado	Recuento	12	6	6	24
		% del total	17,1%	8,6%	8,6%	34,3%
	Muy adecuado	Recuento	8	4	10	22
		% del total	11,4%	5,7%	14,3%	31,4%
Total	Recuento	29	18	23	70	
	% del total	41,4%	25,7%	32,9%	100,0%	

En la tabla precisa que los docentes en una institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022, valoran con un nivel del 22,9% de inadecuado la innovación tecnológica, a su vez respecto a los factores ambientales en la institución educativa un nivel malo; se precisa que el 14,3% consideraron adecuado la innovación tecnológica y regular los factores ambientales; para finalizar el 22,9% consideraron muy adecuado la innovación tecnológica y bueno a los factores ambientales. Precisando la interpretación se observó que según los niveles más predominantes o resaltantes un 22,9% siendo inadecuado la innovación tecnológica el cual permite una mala gestión de los factores ambientales en la institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Contrastación de la hipótesis principal

Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 5

Normalidad de variables

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	,086	70	,200*
VD: CAPACITACIÓN DOCENTE	,115	70	,023

Se consideró, el Test de kolmogorov, porque datos de la muestra se consideró mayor a 50, el Sig para ambas variables es = 0,000 siendo menor que 0,05, por tanto, los datos no son paramétricos, se aplicó el coeficiente de Spearman

Tabla 6

Correlaciones de variables

		VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	VD: CAPACITACIÓN DOCENTE
Rho de Spearman	VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70 70
	VD: CAPACITACIÓN DOCENTE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,602** 1,000 ,000 70 70

En la tabla se precisa, el resultado que se obtuvo fue que el p valor es 0,00 para la variable independiente y la variable dependiente siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la Ho y se acepta la Ha; por consiguiente, existe una correlación entre las variables, teniendo un $r = 0,891$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

4.2.2 Contrastación de la primera hipótesis específica 1

Hipótesis del objetivo

Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 7

Normalidad de variable y dimensión motivación laboral

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	,086	70	,200*
Motivación laboral	,135	70	,003

Se consideró, el Test de kolmogorov, porque datos de la muestra se consideró mayor a 50, el Sig para ambas variables es = 0,000 siendo menor que 0,05, por tanto, los datos no son paramétricos, se aplicó el coeficiente de Spearman

Tabla 8

Correlaciones de variable y dimensión motivación laboral

		VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Motivación laboral
Rho de Spearman	VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,646**
		N	,000
			70
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			70

En la tabla se precisa, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y dimensión 1, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la Ho y se acepta la Ha; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 1, teniendo un $r = 0,646$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

4.2.3 Contrastación de la primera hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 9

Normalidad de variable y dimensión capacidad pedagógica

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	,086	70	,200*
Capacidad Pedagógica	,109	70	,040

Se consideró, el Test de kolmogorov, porque datos de la muestra se consideró mayor a 50, el Sig para ambas variables es = 0,000 siendo menor que 0,05, por tanto, los datos no son paramétricos, se aplicó el coeficiente de Spearman

Tabla 10

Correlaciones de variable y capacidad pedagógica

		VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Capacidad Pedagógica
Rho de Spearman	VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70
	Capacidad Pedagógica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,622** ,000 70
			,622** ,000 70
			1,000 . 70

En la tabla se precisa, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y la dimensión 2, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la Ho y se acepta la Ha; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 2, teniendo un $r = 0,622$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

4.2.4 Contrastación de la primera hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Tabla 11

Normalidad de variable y dimensión factores ambientales

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	,086	70	,200*
Factores ambientales	,127	70	,007

Se consideró, el Test de kolmogorov, porque datos de la muestra se consideró mayor a 50, el Sig para ambas variables es = 0,000 siendo menor que 0,05, por tanto, los datos no son paramétricos, se aplicó el coeficiente de Spearman

Tabla 12

Correlaciones de variable y dimensión factores ambientales

			VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Factores ambientales
Rho de Spearman	VI: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,049
		Sig. (bilateral)	.	,685
	Factores ambientales	Coefficiente de correlación	,049	1,000
		Sig. (bilateral)	,685	.
		N	70	70

En la tabla se precisa, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y la dimensión 3, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la Ho y se acepta la Ha; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 3, teniendo un $r = 0,685$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

V DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se desarrolló la discusión de los resultados de la investigación, teniendo en consideración que el objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022

Al respecto, con relación al objetivo general, resultado que se obtuvo fue que el p valor es 0,00 para la variable independiente y la variable dependiente siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe una correlación entre las variables, teniendo un $r = 0,602$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

Lo descrito, es concordante con los resultados obtenidos por Casanueva y Marquez (2003), argumento, que una encuesta seguir mejorando con datos más precisos en sus avances tecnológicos. Se concluye que el buen uso de la tecnología aplicada en su empresa sirvió para mejorar su productividad en su industria.

Por su parte Orellana (2017), fundamento que la innovación tecnológica se realiza por una necesidad, en este caso de una empresa que lo requiere para proseguir luego con la producción en una mejor manera. Con esto se tiene un mayor reconocimiento en el mercado, ya que su producto tendrá un plus, independientemente de cuál sea, esto le sirve a la industria o empresa de mejorar en aspectos como el tiempo o calidad del producto, resultando un gran beneficio para ellos; por lo tanto, este concepto es de suma importancia hoy en día y se lo debe manejar cada vez más si verdaderamente se desea tener un mayor éxito a futuro en nuestra empresa o industria

Muy al contrario, Ocampo (2003), argumento, que la innovación tecnológica en la actualidad, es un tema muy importante para el ámbito de toda industria, ya que se van a presentar diversas dificultades a través del tiempo en algún aspecto del trabajo en el cual el hombre o cualquier maquinaria “antigua” ya no será útil o no servirá del todo; entonces por estos casos sucede que la tecnología debe mejorar cada vez más, incrementando en todos los avances posibles con el fin de tener una mayor eficiencia, pero claro esto tomará cierto tiempo donde tendrán que adecuarse a este

nuevo sistema, quizás en un primer momento será algo extraño pero con el pasar del tiempo se irán acostumbrando a estos cambios en la tecnología.

Al respecto, con relación al objetivo específico¹ fue establecer la relación entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y dimensión 1, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 1, teniendo un $r = 0,646$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

Lo descrito, es concordante con los resultados obtenidos por Orellana (2017) argumento que se obtuvo un gran porcentaje de aceptación de la innovación tecnológica en relación con la rentabilidad y de la innovación tecnológica en relación con la productividad. Se concluye que la propuesta de la innovación tecnológica resulta atractiva para las PYME de industria manufacturera, ya que se nota un gran margen de mejora con respecto a la rentabilidad y productividad. De ejecutarse está innovación, la industria manufacturera administraría mejor sus procesos de producción en la elaboración del producto final, es decir, mejorando su calidad.

Por su parte, Chang Yui (2010) argumento, que la motivación laboral es la parte psicológica donde se presenta una concordancia directa con la actitud que el colaborador desarrolla en su labor en una empresa u organización. Este punto se considera muy importante, debido a que interactúa en el desarrollo e elaboración de producción de cualquier bien, pudiendo ocasionar un declive o esplendor en la productividad y eficiencia del colaborador. En la presente tesis está enfocado más en el área de salud, la empresa de análisis vendría ser un hospital y sus colaboradores serían el personal de salud, un porcentaje de estos últimos presentaba una desmotivación laboral tanto que el pesimismo era el pan de cada día. Esto creo un entorno negativo he inadecuado para laborar.

Muy al contrario, Mendiola (2021) argumento, que un gran porcentaje de aceptación de la relación de las Políticas Empresariales Medio ambientales con la Gestión Integral de Residuos Sólidos, mayormente por el tratamiento y reciclamiento de las materias primas utilizadas en la construcción. Se concluye óptimo establecer y

generar la relación entre las Políticas Empresariales Medio ambientales con la Gestión Integral de Residuos Sólidos, por la mejora económica y la mejora óptima de los materiales a utilizarse en esta fabricación de construcción. Las empresas o industrias del sector de construcción ven esta relación como una propuesta de innovación hacia un rendimiento y capacidad eficiente, obteniendo una mayor utilidad y reducción de costos, este último se debe a la reducción de los residuos sólidos que eran utilizados tradicionalmente. Se puede apreciar un cambio de paradigma de las empresas dedicadas al rubro de construcción, que refleja un cambio positivo e innovador.

Al respecto, con relación al objetivo específico 2, fue establecer la relación entre la innovación tecnológica y la pedagogía en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y la dimensión 2, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 2, teniendo un $r = 0,622$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

Lo descrito, es concordante con los resultados obtenidos por Chávez (2021) argumento, como resultado la aceptación mayoritaria del implemento de gestión como fuente de la mejora continua para los proyectos de construcción que realizan las empresas o industrias de rubro de infraestructura. El cual tiene también la aprobación de expertos y profesionales del rubro de construcción. Se concluye que, al reorganizar una gestión administrativa con la innovación de algunos procesos de manera óptima, produce un cambio positivo de todas las variables del entorno laboral sean internos o externos sucedidos al momento de producir. Por lo que se tiene una gran aceptación y apoyo por parte de los encuestados. Esto generaría un mayor ingreso con respecto a la utilidad o ganancia debido a la satisfacción de los clientes, ya que cumple con sus expectativas.

Muy al contrario, Ocampo (2003), argumento, que la innovación tecnológica en la actualidad, es un tema muy importante para el ámbito de toda industria, ya que se van a presentar diversas dificultades a través del tiempo en algún aspecto del trabajo en el cual el hombre o cualquier maquinaria "antigua" ya no será útil o no servirá del todo; entonces por estos casos sucede que la tecnología debe mejorar cada vez más, incrementando en todos los avances posibles con el fin de tener una mayor

eficiencia, pero claro esto tomará cierto tiempo donde tendrán que adecuarse a este nuevo sistema, quizás en un primer momento será algo extraño pero con el pasar del tiempo se irán acostumbrando a estos cambios en la tecnología.

Al respecto, con relación al objetivo específico 3, fue establecer la relación entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022, el resultado que se obtuvo fue del p valor es 0,00 para la variable y la dimensión 3, siendo menor a 0,05, considerando la regla de decisión, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ; por consiguiente, existe una correlación entre la variable y la dimensión 3, teniendo un $r = 0,685$ lo cual indica que existe una correlación positiva fuerte, alta.

Lo descrito, es concordante con los resultados obtenidos por Pesántez (2017) argumento, que los recursos humanos o capital humano de una empresa o industria inciden en la competitividad dado por su alto margen en las encuestas realizadas. Por ello, los recursos humanos son una pieza fundamental para cualquier tipo de organización de una industria o empresa de cualquier rubro, en este caso el de infraestructura. Se concluye que, para obtener un alto rendimiento frente a la competencia empresarial e industrial, se considerará al capital humano por su indispensable rol laboral. A estos últimos, se le debe otorgar todas las facilidades u oportunidades que tienen relación con su desempeño laboral, colocando fin a las variables negativas que los afectan. De esta manera, se realiza una nueva organización de gestión de capital humano de una corporación o industria del sector manufacturero.

Por su parte, Gonzales y Cruz (2018), argumento, que la falta de descanso mejor conocida como insomnio, la falta de interacción entre los colaboradores de la empresa, entre otros; son factores que cumplen un rol determinante debido a que si se encuentran presentes resultan perjudiciales para el ambiente laboral, teniendo un impacto notable en la fuerza o destaca miento laboral de los trabajadores ya que estos son potenciales generadores de estrés, debido a esto se debe tratar de evitarlos o aminorarlos todo lo posible, para que de esta manera ninguno de los colaboradores de la empresa o entidad se vean afectados.

Muy al contrario, Gonzales y Cruz (2018), factor que tenga que ver con el medio

ambiente es imprescindible esto quiere decir que cumplen un rol muy importante para todos y todos los trabajadores pertenecientes a la entidad o corporación debido a que si se cumplen y realizan de manera correcta van a generar un ambiente satisfactorio entre los colaboradores para que de esta forma puedan desempeñar sus actividades laborales, que les fueron designadas de forma previa y estratégica, de mejor manera y con mayor desempeño gracias al ambiente generado por la correcta aplicación de estos ya mencionados factores. Queda mencionado y se hace énfasis en que un uso adecuado de estas medidas hará que se genere un ambiente laboral óptimo y consecuentemente un desempeño laboral eficiente.

VI CONCLUSIONES

Luego del análisis descriptivo e inferencial realizado en base a los objetivos las siguientes conclusiones:

Primera : Se determinó que existe relación alta entre innovación tecnológica y la capacitación del personal, puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,602 con un valor de $p = 0,000$, denotando que priorizar acciones de mejora respecto a la innovación tecnológica y la capacitación del personal, es importante desarrollar mecanismos efectivos y oportunos que permitan mantener una innovación tecnológica, puesto que este es un factor fundamental para una capacitación del personal docente, debemos realizar estrategias de innovadoras para el bienestar de la institución educativa Ccatcca, Cusco 2022.

Segunda: Se determinó que existe relación alta entre innovación tecnológica y la motivación laboral, puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,646 con un valor de $p = 0,000$, denotando que priorizar acciones de mejora respecto a la innovación tecnológica y la motivación laboral, es importante desarrollar mecanismos efectivos y oportunos que permitan mantener una innovación tecnológica, puesto que este es un factor fundamental para una motivación laboral, debemos realizar estrategias de innovadoras para el bienestar de la institución educativa Ccatcca, Cusco 2022.

Tercera: Se determinó que existe relación alta entre innovación tecnológica y la capacidad pedagógica, puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,622 con un valor de $p = 0,000$, denotando que priorizar acciones de mejora respecto a la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica, es importante desarrollar mecanismos efectivos y oportunos que permitan mantener una innovación tecnológica, puesto que este es un factor fundamental para una capacidad

pedagógica, debemos realizar estrategias de innovadoras para el bienestar de la institución educativa Ccatcca, Cusco 2022.

Cuarta: Se determinó que existe relación alta entre innovación tecnológica y la factores ambientales, puesto que, se ha obtenido un valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,685 con un valor de $p = 0,000$, denotando que priorizar acciones de mejora respecto a la innovación tecnológica y la factores ambientales, es importante desarrollar mecanismos efectivos y oportunos que permitan mantener una innovación tecnológica, puesto que este es un factor fundamental para una factores ambientales, debemos realizar estrategias de innovadoras para el bienestar de la institución educativa Ccatcca, Cusco 2022..

VII RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomendó a la institución educativa que debe establecer y mecanismos estratégicos que permita mejorar la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente, que estos mecanismos lleguen a los docentes de toda la comunidad educativa, para que genera un mayor grado de capacitación docente, sobre todo aquellas acciones que mejora el nivel académico los docentes de la institución educativa, para lograr los objetivos, formando nuevos líderes dentro de la institución educativas.
- Segunda: Se recomendó a la institución educativa que debe establecer y mecanismos estratégicos que permita mejorar la innovación tecnológica y la motivación laboral, que estos mecanismos lleguen a los docentes de toda la comunidad educativa, para que genera un mayor grado de motivación laboral, sobre todo aquellas acciones que mejora el nivel académico los docentes de la institución educativa, para lograr los objetivos, formando nuevos líderes dentro de la institución educativas.
- Tercera: Se recomendó a la institución educativa que debe establecer y mecanismos estratégicos que permita mejorar la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica, que estos mecanismos lleguen a los docentes de toda la comunidad educativa, para que genera un mayor grado de capacidad pedagógica, sobre todo aquellas acciones que mejora el nivel académico los docentes de la institución educativa, para lograr los objetivos, formando nuevos líderes dentro de la institución educativas.
- Cuarta: Se recomendó a la institución educativa que debe establecer y mecanismos estratégicos que permita mejorar la innovación tecnológica y los factores ambientales, que estos mecanismos lleguen a los docentes de toda la comunidad educativa, para que genera un mayor grado de los factores ambientales, sobre todo aquellas acciones que mejora el nivel académico

los docentes de la institución educativa, para lograr los objetivos, formando nuevos líderes dentro de la institución educativas.

REFERENCIAS

- Aranda Arrese, W. M. (2021). *La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de servicios de navegación aérea del Perú* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16879/Aranda_aw.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayala Cortez, M. A. (2016). *Identificación De Los Factores De Motivación- Negocios Del Banco Scotiabank En La Ciudad De Lima Período Marzo-Julio 2015* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1731/1/TL_AyalaCortezMaria.pdf
- Bendezú Regalado, D. (2019). Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones el [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/11193>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (2nd ed.).
<https://www.freelibros.me/metodologia-de-la-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-2da-edicion-cesar-a-bernal>
- Chang Yui, A. L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chaverri Chaves, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Rev. Ciencias Sociales*, 3(0), 185–193.
<https://doi.org/10.15517/RCS.V0I157.32189>

- Chávez Plasencia, R. A. (2021). *Implementación de procesos de gestión para mejorar los resultados administrativos en proyectos de construcción*. Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/16375>
- Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelie, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 568–584.
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.7>
- Estrada Muñoz, F. (2017). *Hacia una nueva ley de partidos políticos para una mejor gobernabilidad* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6785/Estrada_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(0), 65–76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Franco Villalobos, R., & Lambis Araos, R. M. (2016). INCIDENCIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA COMPAS SA. In *Universidad de Cartagena* (Vol. 11, Issue 9). [http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS - RJ/RBG/RBG_1995_v57_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS-RJ/RBG/RBG_1995_v57_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295)
- Giraldo Pérez, W., & Otero Gómez, M. C. (2017). *LA IMPORTANCIA DE LA INNOVACIÓN EN EL PRODUCTO PARA GENERAR POSICIONAMIENTO EN LOS JÓVENES*. XXV, 179–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rfce.3072>
- Gonzales López, C., & Cruz Layme, G. (2018). Influencia de los Factores Motivacionales en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Sama - 2018. In *Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28654/gonzales_lch.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación - sexta edición*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jiménez Ballumbrosio, A. D., & Rosas Wong, M. (2019). *Factores higiénicos de la satisfacción laboral y su relación en la intención de rotación de personal en una empresa dedicada a la administración de condominios , 2019*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/635113/Jim%c3%a9nez_BA.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Medina Cevasco, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. In *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mendiola Lázaro de Ortecho, A. A. (2021). *Las políticas empresariales medioambientales de las compañías constructoras de Lima Metropolitana y su incidencia en la gestión integral de los residuos sólidos*. Tesis de magíster, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16550>
- Nieto, M. (2003). Características Dinámicas del Proceso de Innovación Tecnológica en la Empresa. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa.*, 9(3), 139–156.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793513>
- Núñez Cordero, L. del R. (2018). *Relación entre niveles de satisfacción de la capacitación y desempeño laboral del personal civil femenino de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi.”* Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11571?show=full>
- Ocampo Regalado, A. Y. (2018). La innovación tecnológica en la industria del cuero y calzado - Caso CITEccal [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13055/Ocampo_RA_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Orellana Quezada, D. P. (2017b). La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad empresarial de las pymes de la industria manufacturera de la provincia de Azuay. *Repositorio de Tesis - UNMSM*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6863%0Ahttp://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6863/Orellana_qd.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pájaro Huertas, D. (2002). La Formulación de Hipótesis. In *Revista de Epistemología y Ciencias Sociales* (pp. 373–388). <https://www.moebio.uchile.cl/15/pajaro.html>
- Pérez Zúñiga, R., Mercado Lozano, P., Martínez García, M., & Mena Hernández, E. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. In *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498159332036>
- Pesántez Chica, R. E. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de la pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca- Ecuador*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6650>
- Quintana Ruidías, H. D. (2019). *La gestión de calidad en la capacitación y su incidencia en la atención al cliente de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro restaurantes de Piura cercado 2019* [Tesis de maestría, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16572/GESTION_DE_LA_CALIDAD_CAPACITACION_QUINTANA_RUIDIAS_HECTOR_DANIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez López, C. G., & Reyes Nieto, L. A. (2019). Impacto De La Innovación Tecnológica Y No Tecnológica En El Desempeño Organizacional De Mypes De Confecciones De Gamarra 2019. *Universidad San Ignacio De Loyola*, 1–106.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_hZgnBYVgSUJ:repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9578/1/2019_Ramirez%2520Lopez.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

- Reynaga Silva, I. (2018). *Innovacion abierta en la gerencia de la construccion moderna y su impacto en la gestion del conocimiento para un mundo actualizado* [Universidad Nacional Federico Villarreal (Maestría)].
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2556/REYNAGA SILVA IGNACIO- MAESTRÍA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2556/REYNAGA_SILVA_IGNACIO-MAESTRÍA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Requejo Paiva, Annie & Sanchez Pisfil, O. (2019). *Sistema de toma de decisiones en las pymes caso: empresa la casa del tornillo de la ciudad de Chiclayo*.
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1780>
- Robles, M. A., & Vilches, G. (2010). *Innovacion tecnologica en las universidades del municipio Maracaibo: Vol. 12(2)* [UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN].
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569005>
- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electronica de Veterinaria*, 16(1), 21–24. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Salazar Alegria, L. W. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila [Universidad Nacional Agraria De La Selva]. In *Universidad Nacional Agraria de la Selva*. <http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/242/FIA-164.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldaña Trinidad, J., Sánchez Gutiérrez, J., & Lozano Uvario, K. M. (2020). Implicaciones de las teorías organizativas en la construcción de la cooperación empresarial. *Revista de Investigación Aplicada En Ciencias Empresariales*, 8(1), 7. <https://doi.org/10.22370/riace.2019.8.1.2070>
- Vaca Rivas, M. J. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Villota Navarrete, M. J. (2018). *La Capacitacion Laboral Y El Desempeño Laboral*. Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Madriz de consistencia

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 1. Madriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022							
AUTOR:							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022	Hipótesis general Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022	Variable independiente: Innovación tecnológica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Innovación organizativa	Planeamiento. Ingeniería de métodos. Gestión. Estrategia de producción.	1 - 8	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
Dominio de la tecnología	Uso frecuente de las TIC Uso de plataforma virtual Uso de videos de YouTube	9-14					
Innovación del producto	Modernidad. Rentabilidad. Materias primas. Equipos.	15-22					
Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022? ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco	Objetivos específicos Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022 Establecer la relación entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022 Establecer la relación	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la motivación laboral en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022 Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y la capacidad pedagógica en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022					

<p>2022? ¿De qué manera se relaciona la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022?</p>	<p>entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre la innovación tecnológica y los factores ambientales en una institución educativa Ccatcca, Cusco 2022</p>					
			Variable dependiente: Capacitación del personal docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Motivación laboral	Autoestima. Optimismo. Habilidades. Debilidades.	1 - 8	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
Capacidad Pedagógica	Preparación del estudiante Enseñanza del estudiante Aprendizaje del estudiante	9-14					
Factores ambientales	Materiales de mantenimiento. Disponibilidad. Personal. Eficiencia.	15-22					
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS			
<p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde:</p>	<p>Población:</p> <p>70 docentes de la institución educativa</p> <p>Muestra:</p> <p>70 docentes de una institución educativa</p>	<p>Variable independiente: Innovación tecnológica</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría:</p>		<p>Estadística descriptiva:</p> <p>Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos de demostración de las tablas.</p> <p>Estadística inferencial:</p> <p>Se usará la prueba de correlación para determinar si es Pearson o Spearman</p>			

<p>O_x: Valor de la variable independiente: Innovación tecnológica</p> <p>O_y: Valor de la variable dependiente: Capacitación del personal docente</p> <p>R²: Correlación de Spearman</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia</p>	<p>Variable dependiente: Innovación tecnológica</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autoría:</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	La innovación tecnológica es la fabricación e introducción acelerada de nuevas tecnologías informáticas y sus alcances en el mundo actual crean las condiciones para que las sociedades de la información y del conocimiento obliguen a los gobiernos, empresas y universidades a tomar medidas para promover la incorporación del conocimiento en la producción (Pérez Zúñiga et al., 2018).	La variable innovación tecnológica se va a relacionar con dos dimensiones: innovación organizativa, dominio de la tecnología, innovación del producto, innovación del producto	Innovación organizativa	Planeamiento. Ingeniería de métodos. Gestión. Estrategia de producción.	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Dominio de la tecnología	Uso frecuente de las TIC Uso de plataforma virtual Uso de videos de YouTube	Algunas veces = 3
			Innovación del producto	Modernidad. Rentabilidad. Materias primas. Equipos.	Casi siempre = 4 Siempre = 5
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	La capacitación del personal docente es todo esfuerzo de capacitación para los trabajadores por parte de las empresas de hoy en día, constituye un mecanismo muy importante para elevar su nivel de competitividad (Villota Navarrete, 2018).	La variable capacitación del personal se va a operacionalizar en dos dimensiones: motivación laboral, capacidad pedagógica, factores ambientales	Motivación laboral	Autoestima. Optimismo. Habilidades. Debilidades.	Nunca = 1 Casi nunca = 2
			Capacidad Pedagógica	Preparación del estudiante Enseñanza del estudiante Aprendizaje del estudiante	Algunas veces = 3
			Factores ambientales	Materiales de mantenimiento. Disponibilidad. Personal. Eficiencia.	Casi siempre = 4 Siempre = 5

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO VARIABLE INDEPENDIENTE

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: La innovación tecnológica

I.- DATOS PERSONALES:

EDAD:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA LLENADO DEL CUESTIONARIO:

En presente cuestionario tiene el propósito de obtener información de la variable la innovación tecnológica, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5	
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Innovación organizativa	Planteamiento	¿Considera usted que el planteamiento de una innovación organizativa impulsaría la innovación tecnológica?						
			¿Considera usted que el planteamiento de la innovación tecnológica generaría necesariamente una innovación organizativa?						
		Ingeniería de métodos	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación organizativa?						
			¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación tecnológica?						
		Gestión	¿Considera usted que, al mejorar la gestión se produce una innovación organizativa?						
			¿Considera usted que la óptima gestión de la producción generaría una innovación tecnológica?						
		Estrategia de innovación	¿Considera usted que la innovación tecnológica es una estrategia de producción?						
			¿Considera usted que el cambio de la estrategia de producción depende la innovación organizativa?						
		Dominio de TIC	Uso frecuente de las TIC	¿Promueves el uso de las TIC en tus estudiantes para potenciar el aprendizaje?					
				¿Participas en seminarios donde se apliquen las TIC que favorezcan el dominio de las mismas?					

		Uso de plataforma virtual	¿Utilizas frecuentemente la plataforma virtual del Mineduc para capacitarte?					
			¿Utilizas frecuentemente plataformas virtuales para capacitarte en temas relacionados a tu labor docente?					
		Uso de videos de YouTube	¿Consideras que los contenidos de YouTube relacionados con temas didácticos ayudan a la labor docente?					
			¿Utilizas con frecuencia los videos de YouTube en el desarrollo de tus clases?					
	Innovación del servicio	Modernidad	¿Considera usted que la modernidad acelera la innovación tecnológica?					
			¿Considera usted que la innovación del servicio es resultado de la modernidad?					
		Calidad de servicio	¿Considera usted que la innovación tecnológica ofrece calidad de servicio?					
			¿Considera usted que la innovación del producto ofrece rentabilidad?					
		Materiales	¿Considera usted que la óptima calidad de los materiales genere un cambio o innovación del producto o servicio?					
			¿Considera usted que la innovación tecnológica apoya en el control de calidad de las materias primas?					
		Equipos o maquinarias	¿Considera usted que la innovación tecnológica cambia la eficiencia de los equipos o maquinarias?					
			¿Considera usted que la correcta manipulación de los equipos o maquinarias influye en la innovación del producto?					

CUESTIONARIO VARIABLE DEPENDIENTE

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: Capacitación del personal

I.- DATOS PERSONALES:

EDAD:

FECHA:

II.- INSTRUCCIONES PARA LLENADO DEL CUESTIONARIO:

En presente cuestionario tiene el propósito de obtener información de la variable capacitación del personal, se les pide ser sinceros con sus respuestas. En los enunciados debes marcar con X la respuesta correcta.

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

CAPACITACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5
		Motivación laboral	Autoestima	¿Cree usted que la autoestima en la motivación laboral impulsaría la capacitación del personal?				
¿Considera usted que la motivación laboral es resultado de la autoestima?								
Optimismo			¿Considera usted que la capacitación del personal motivado por el optimismo genera la motivación laboral?					
			¿Considera usted que un buen optimismo brinde oportunidades en la capacitación del personal?					
Habilidades			¿Considera usted que, al optimizar las habilidades propias ocasione una mejor motivación laboral?					
			¿Cree usted que la capacitación del personal otorgue nuevas habilidades?					
Debilidades		¿Considera usted que la capacitación del personal es una debilidad?						
		¿Cree usted que la capacitación del personal influenciado por la las debilidades presentes afecten en la motivación laboral?						
Capacidad Pedagógica	Preparación del estudiante	¿Considera usted que el docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el curso?						

			¿Considera usted El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula?						
	Enseñanza del estudiante		¿Considera usted que el docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?						
			¿Considera usted que el docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las aftas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?						
	Aprendizaje del estudiante		¿Considera usted que el docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?						
			¿Considera usted que el docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?						
Factores ambientales	Materiales de mantenimiento		¿Considera usted que los materiales de mantenimiento para los factores ambientales o higiénicos tendrán impacto en la capacitación del personal?						
			¿Considera usted una opción viable los materiales de mantenimiento para la capacitación de personal?						
	Disponibilidad		¿Considera usted que la disponibilidad influye en la capacitación del personal?						
			¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos dependen de la disponibilidad?						
	Personal		¿Considera usted que al hacer una mejora del personal se generan factores ambientales o higiénicos?						
			¿Considera usted que con un óptimo personal se desarrollaría una capacitación del personal?						
	Eficiencia		¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos junto a la eficiencia son indispensables para la capacitación del personal?						
			¿Considera usted que la eficiencia depende de los factores ambientales o higiénicos?						

Anexo 4. Validez de los instrumentos 1

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Innovación tecnológica

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Innovación organizativa							
1	¿Considera usted que el planteamiento de una innovación organizativa impulsaría la innovación tecnológica?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el planteamiento de la innovación tecnológica generaría necesariamente una innovación organizativa?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación organizativa?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación tecnológica?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al mejorar la gestión se produce una innovación organizativa?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la óptima gestión de la producción generaría una innovación tecnológica?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la innovación tecnológica es una estrategia de producción?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el cambio de la estrategia de producción depende de la innovación organizativa?	X		X		X		
	Dimensión: Dominio de TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Promueves el uso de las TIC en tus estudiantes para potenciar el aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Participas en seminarios donde se apliquen las TIC que favorezcan el dominio de las mismas?	X		X		X		
11	¿Utilizas frecuentemente la plataforma virtual del Mineduc para capacitarte?	X		X		X		
12	¿Utilizas frecuentemente plataformas virtuales para capacitarte en temas relacionados a tu labor docente?	X		X		X		

13	¿Consideras que los contenidos de YouTube relacionados con temas didácticos ayudan a la labor docente?	X		X		X		
14	¿Utilizas con frecuencia los videos de YouTube en el desarrollo de tus clases?	X		X		X		
	Dimensión: Innovación del servicio							
15	¿Considera usted que la modernidad acelera la innovación tecnológica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la innovación del servicio es resultado de la modernidad?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la innovación tecnológica ofrece calidad de servicio?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la innovación del producto ofrece rentabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la óptima calidad de los materiales genere un cambio o innovación del producto o servicio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la innovación tecnológica apoya en el control de calidad de las materias primas?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la innovación tecnológica cambia la eficiencia de los equipos o maquinarias?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la correcta manipulación de los equipos o maquinarias influye en la innovación del producto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROJAS LEONARDO, FLOR MARGOTH DNI: 43171006

Grado y Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN - MBA

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.

Lima, 15 de junio del 2022.

Mg. Rojas Leonardo Flor Margoth
DNI: 43171006

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: Capacitación del personal docente

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Motivación laboral								
1	¿Cree usted que la autoestima en la motivación laboral impulsaría la capacitación del personal?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la motivación laboral es resultado de la autoestima?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la capacitación del personal motivado por el optimismo genera la motivación laboral?	X		X		X		
4	¿Considera usted que un buen optimismo brinde oportunidades en la capacitación del personal?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al optimizar las habilidades propias ocasione una mejor motivación laboral?	X		X		X		
6	¿Cree usted que la capacitación del personal otorgue nuevas habilidades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la capacitación del personal es una debilidad?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la capacitación del personal influenciado por la las debilidades presentes afecten en la motivación laboral?	X		X		X		
Dimensión: Capacidad Pedagógica								
9	¿Considera usted que el docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el curso?	X		X		X		
10	¿Considera usted El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		

Activi
Ve a Cr

12	¿Considera usted que el docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		
Dimensión: Factores ambientales								
15	¿Considera usted que los materiales de mantenimiento para los factores ambientales o higiénicos tendrán impacto en la capacitación del personal?	X		X		X		
16	¿Considera usted una opción viable los materiales de mantenimiento para la capacitación de personal?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la disponibilidad influye en la capacitación del personal?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos dependen de la disponibilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que al hacer una mejora del personal se generan factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		
20	¿Considera usted que con un óptimo personal se desarrollaría una capacitación del personal?	X		X		X		
21	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos junto a la eficiencia son indispensables para la capacitación del personal?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la eficiencia depende de los factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROJAS LEONARDO, FLOR MARGOTH DNI: 43171006

Grado y Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN - MBA

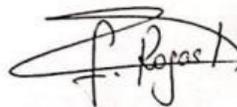
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice de suficiencia cuando los ítems planteados

Lima, 15 de junio del 2022.



**Mg. Rojas Leonardo Flor Margoth
DNI: 43171006**

Anexo 4. Validez de los instrumentos 2

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Innovación tecnológica

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Innovación organizativa							
1	¿Considera usted que el planteamiento de una innovación organizativa impulsaría la innovación tecnológica?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el planteamiento de la innovación tecnológica generaría necesariamente una innovación organizativa?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación organizativa?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación tecnológica?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al mejorar la gestión se produce una innovación organizativa?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la óptima gestión de la producción generaría una innovación tecnológica?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la innovación tecnológica es una estrategia de producción?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el cambio de la estrategia de producción depende la innovación organizativa?	X		X		X		
	Dimensión: Dominio de TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Promueves el uso de las TIC en tus estudiantes para potenciar el aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Participas en seminarios donde se apliquen las TIC que favorezcan el dominio de las mismas?	X		X		X		
11	¿Utilizas frecuentemente la plataforma virtual del Mineduc para capacitarte?	X		X		X		
12	¿Utilizas frecuentemente plataformas virtuales para capacitarte en temas relacionados a tu labor docente?	X		X		X		

13	¿Consideras que los contenidos de YouTube relacionados con temas didácticos ayudan a la labor docente?	X		X		X		
14	¿Utilizas con frecuencia los videos de YouTube en el desarrollo de tus clases?	X		X		X		
	Dimensión: Innovación del servicio							
15	¿Considera usted que la modernidad acelera la innovación tecnológica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la innovación del servicio es resultado de la modernidad?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la innovación tecnológica ofrece calidad de servicio?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la innovación del producto ofrece rentabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la óptima calidad de los materiales genere un cambio o innovación del producto o servicio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la innovación tecnológica apoya en el control de calidad de las materias primas?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la innovación tecnológica cambia la eficiencia de los equipos o maquinarias?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la correcta manipulación de los equipos o maquinarias influye en la innovación del producto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solís Tipian Martin Albino DNI: 07423431

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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.

Lima, 14 de mayo del 2022.

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

Dr. Solís Tipian Martin Albino

DNI: 07423431

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: Capacitación del personal docente

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Motivación laboral								
1	¿Cree usted que la autoestima en la motivación laboral impulsaría la capacitación del personal?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la motivación laboral es resultado de la autoestima?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la capacitación del personal motivado por el optimismo genera la motivación laboral?	X		X		X		
4	¿Considera usted que un buen optimismo brinde oportunidades en la capacitación del personal?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al optimizar las habilidades propias ocasione una mejor motivación laboral?	X		X		X		
6	¿Cree usted que la capacitación del personal otorgue nuevas habilidades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la capacitación del personal es una debilidad?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la capacitación del personal influenciado por las debilidades presentes afecten en la motivación laboral?	X		X		X		
Dimensión: Capacidad Pedagógica								
9	¿Considera usted que el docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el curso?	X		X		X		
10	¿Considera usted El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		

Activi
Ve a Cr

12	¿Considera usted que el docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		
Dimensión: Factores ambientales								
15	¿Considera usted que los materiales de mantenimiento para los factores ambientales o higiénicos tendrán impacto en la capacitación del personal?	X		X		X		
16	¿Considera usted una opción viable los materiales de mantenimiento para la capacitación de personal?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la disponibilidad influye en la capacitación del personal?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos dependen de la disponibilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que al hacer una mejora del personal se generan factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		
20	¿Considera usted que con un óptimo personal se desarrollaría una capacitación del personal?	X		X		X		
21	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos junto a la eficiencia son indispensables para la capacitación del personal?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la eficiencia depende de los factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Solís Tipian Martin Albino DNI: 07423431

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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 de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 14 de mayo del 2022.



Dr. Solís Tipian Martin Albino

DNI: 07423431

Anexo 4. Validez de los instrumentos 3

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Innovación tecnológica

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Innovación organizativa							
1	¿Considera usted que el planteamiento de una innovación organizativa impulsaría la innovación tecnológica?	X		X		X		
2	¿Considera usted que el planteamiento de la innovación tecnológica generaría necesariamente una innovación organizativa?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación organizativa?	X		X		X		
4	¿Considera usted que la ingeniería de métodos ocasiona una innovación tecnológica?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al mejorar la gestión se produce una innovación organizativa?	X		X		X		
6	¿Considera usted que la óptima gestión de la producción generaría una innovación tecnológica?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la innovación tecnológica es una estrategia de producción?	X		X		X		
8	¿Considera usted que el cambio de la estrategia de producción depende la innovación organizativa?	X		X		X		
	Dimensión: Dominio de TIC	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Promueves el uso de las TIC en tus estudiantes para potenciar el aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Participas en seminarios donde se apliquen las TIC que favorezcan el dominio de las mismas?	X		X		X		
11	¿Utilizas frecuentemente la plataforma virtual del Mineduc para capacitarte?	X		X		X		
12	¿Utilizas frecuentemente plataformas virtuales para capacitarte en temas relacionados a tu labor docente?	X		X		X		

13	¿Consideras que los contenidos de YouTube relacionados con temas didácticos ayudan a la labor docente?	X		X		X		
14	¿Utilizas con frecuencia los videos de YouTube en el desarrollo de tus clases?	X		X		X		
	Dimensión: Innovación del servicio							
15	¿Considera usted que la modernidad acelera la innovación tecnológica?	X		X		X		
16	¿Considera usted que la innovación del servicio es resultado de la modernidad?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la innovación tecnológica ofrece calidad de servicio?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la innovación del producto ofrece rentabilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la óptima calidad de los materiales genere un cambio o innovación del producto o servicio?	X		X		X		
20	¿Considera usted que la innovación tecnológica apoya en el control de calidad de las materias primas?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la innovación tecnológica cambia la eficiencia de los equipos o maquinarias?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la correcta manipulación de los equipos o maquinarias influye en la innovación del producto?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Contreras Rivera Lili DNI: 40285438

Grado y Especialidad del validador: Maestra en derecho penal y proceso penal

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.

Lima, 16 de mayo del 2022.



Mg. Contreras Rivera Lili
DNI: 40285438

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

Innovación tecnológica y la capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA: Capacitación del personal docente

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Algunas veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Motivación laboral							
1	¿Cree usted que la autoestima en la motivación laboral impulsaría la capacitación del personal?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la motivación laboral es resultado de la autoestima?	X		X		X		
3	¿Considera usted que la capacitación del personal motivado por el optimismo genera la motivación laboral?	X		X		X		
4	¿Considera usted que un buen optimismo brinde oportunidades en la capacitación del personal?	X		X		X		
5	¿Considera usted que, al optimizar las habilidades propias ocasione una mejor motivación laboral?	X		X		X		
6	¿Cree usted que la capacitación del personal otorgue nuevas habilidades?	X		X		X		
7	¿Considera usted que la capacitación del personal es una debilidad?	X		X		X		
8	¿Cree usted que la capacitación del personal influenciado por la las debilidades presentes afecten en la motivación laboral?	X		X		X		
	Dimensión: Capacidad Pedagógica							
9	¿Considera usted que el docente, demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el curso?	X		X		X		
10	¿Considera usted El docente, elabora su documentación analizando con sus colegas el plan más pertinente a la realidad del aula?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el docente, crea, selecciona y organiza materiales educativos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		

Activi
Ve a Cr

12	¿Considera usted que el docente, orienta la práctica a conseguir logros en todos los estudiantes, y comunicas las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el docente, constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso?	X		X		X		
14	¿Considera usted que el docente, elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		
Dimensión: Factores ambientales								
15	¿Considera usted que los materiales de mantenimiento para los factores ambientales o higiénicos tendrán impacto en la capacitación del personal?	X		X		X		
16	¿Considera usted una opción viable los materiales de mantenimiento para la capacitación de personal?	X		X		X		
17	¿Considera usted que la disponibilidad influye en la capacitación del personal?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos dependen de la disponibilidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que al hacer una mejora del personal se generan factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		
20	¿Considera usted que con un óptimo personal se desarrollaría una capacitación del personal?	X		X		X		
21	¿Considera usted que los factores ambientales o higiénicos junto a la eficiencia son indispensables para la capacitación del personal?	X		X		X		
22	¿Considera usted que la eficiencia depende de los factores ambientales o higiénicos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Contreras Rivera Lili **DNI:** 40285438

Grado y Especialidad del validador: Maestra en derecho penal y proceso penal

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 de suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 16 de mayo del 2022.



Mg. Contreras Rivera Lili

DNI: 40285438



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBERT JULIO CONTRERAS RIVERA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Innovación tecnológica y capacitación del personal docente en una institución educativa de Ccatcca, Cusco 2022", cuyo autor es HOLGADO CASTRO OLIVER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBERT JULIO CONTRERAS RIVERA DNI: 09961475 ORCID: 000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 17-08-2022 22:03:56

Código documento Trilce: TRI - 0395134