



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Innovación educativa y motivación docente en la UGEL 14
del distrito de Oyón, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Marcelo Basilio, Elizabet Pilar (**ORCID:** 0000-0002-2143-6220)

ASESORA:

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi (**ORCID:** 0000-0003-1865-0338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios, a mi Padre en el cielo y mi Madre que han brindado impulso en mi vida, así como también por darme su apoyo durante el proceso de mis estudios de Maestría.

Agradecimiento

Quisiera agradecer la finalización de esta tesis a todas aquellas personas que más amo, por haberme acompañado y brindado todo su apoyo y ánimos a lo largo de este proceso, sin las cuales no hubiera sido posible lograr este objetivo.

A la Universidad y Maestros por ofrecerme sus valiosos conocimientos y experiencia profesional. Así como, a la Dra. Noemi Mendoza Retamozo, por su motivación en cada una de las fases de la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Muestra de docentes del distrito de Oyón	20
Tabla 2 Validez de los instrumentos	22
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento	22
Tabla 4 Distribución de docentes según variable sociodemográficas	24
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la variable innovación educativa	26
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la variable motivación docente	28
Tabla 7 Prueba de normalidad	30
Tabla 8 Correlaciones de la variable innovación educativa y motivación docente	31
Tabla 9 Correlaciones de las dimensiones de innovación educativa y la motivación docente	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación	18
Figura 2 Distribución de la muestra según variable sociodemográfica	25
Figura 3 Niveles de la variable innovación educativa	27
Figura 4 Niveles de la variable motivación docente	29
Figura 5 Histogramas de normalidad de las variables	31

Resumen

La presente tesis se enmarcó en la línea de Innovaciones pedagógicas. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los docentes de la UGEL 14 del distrito de Oyón. La muestra estuvo conformada por 128 docentes. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable innovación educativa estuvo conformado por 30 ítems y el cuestionario para medir la variable motivación docente por 30 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que la variable innovación educativa se relaciona directa y significativamente con la variable motivación docente, con un coeficiente de correlación $r = 0.464$, con un p_valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

Palabras clave: innovación educativa, motivación, docentes.

Abstract

This thesis was framed in the line of Pedagogical Innovations. The objective of the research was to determine the relationship between educational innovation and teacher motivation at UGEL 14 of the district of Oyón, 2021. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population was made up of UGEL 14 teachers from the Oyón district. The sample was made up of 128 teachers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the educational innovation variable consisted of 30 items and the questionnaire to measure the teacher motivation variable by 30 items. The statistical software SPSS version 25 was used to process the data. The results of the research determined that the educational innovation variable is directly and significantly related to the teacher motivation variable, with a correlation coefficient $r = 0.464$, with a calculated p_value of 0.000, which allowed the verification of the proposed hypothesis, concluding that the relationship among the variables it is moderately positive.

Keywords: educational innovation, motivation, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos a escala global han provocado una revolución en la educación, desde la antigüedad, el ser humano ha transferido conocimientos por generaciones desarrollando distintas culturas. En sus inicios fueron los padres los encargados de difundir conocimiento por medios informales. Con el paso del tiempo, recibieron el apoyo del maestro ya sea individual o grupal estableciéndose una educación formal o escolar como la conocemos hoy (Unicef, 2020). Es así que el docente se ha venido preparando para afrontar una realidad diferente a la que encuentra en la práctica, y los conocimientos adquiridos deben ser puestos en el aula en las habituales condiciones inestables e insuficientes.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) señaló que los países europeos prestan especial atención a la gestión de los recursos técnicos, porque la enseñanza a través de los recursos técnicos permite a los estudiantes aprender mejor, mejorar la eficiencia laboral e incluso establecer mejores conexiones con la sociedad, especialmente en esta situación crítica que el mundo está viviendo una pandemia (Cabero y Palacios 2020).

En el campo de la educación, la innovación es vista como una estrategia que puede promover el logro de las metas institucionales e impregnar todos los campos, procesos y espacios educativos (instituciones, departamentos, aulas, instituciones académicas), creando así las condiciones para la innovación. Las dificultades contemporáneas de la innovación educativa (Ramírez y Valenzuela, 2019) nos permiten ver un mundo complejo que nos pertenece, el cual se caracteriza por la interdependencia, la globalización, el capitalismo neoliberal, la desigualdad, las nuevas tecnologías, la identidad y diversidad cultural, el individualismo, la reflexión, el cambio social y la crisis de democracia y liderazgo. En el contexto de estas incertidumbres, diversidad y dificultades, si pretendemos enfrentar la innovación educativa desde una perspectiva crítica, inclusiva, democrática y comunitaria, no debemos pasar por alto temas como la desigualdad de género y el colonialismo.

Hoy en día, la psicología profundiza en la motivación y analiza la relación entre el comportamiento humano y la toma de decisiones (Gollwitzer y Getting, 2015). En el proceso de enseñanza y aprendizaje, la psicología educativa estudia

las motivaciones extrínsecas e intrínsecas que manifiestan los estudiantes y como éstas intervienen en el campo educativo. Por tanto, Ferissizidis et al. (2016) indica que las personas asociadas a la familia, la escuela, etc. aprenden a ajustar sus motivaciones asignando roles y atributos que producen satisfacción.

Actualmente, el mundo entero como Perú vive una crisis provocada por la pandemia desatada por la propagación del Covid-19 o Sars CoV-2, que ha obligado a los distintos gobiernos a introducir normativas de emergencia para salvaguardar la vida de los pobladores, en el campo educativo se emitieron medidas radicales como la suspensión de las actividades educativas de un momento a otro (Álvarez y Harris, 2020). Las medidas tomadas por los diversos gobiernos en el mundo, como medida preventiva y de emergencia, significó un cambio drástico de las formas de enseñar y de aprender, pues de un momento a otro, se dejó la presencialidad para dar paso a una educación en entornos virtuales (Unesco, 2020b).

Este escenario plantea un desafío para la gestión educativa, la rápida transición a métodos de enseñanza y aprendizaje virtuales, la urgencia de la innovación docente y la adaptación necesaria a fin de migrar a un entorno virtual. Según Moreno (2020) en muchos casos los profesionales de la educación deben prepararse mediante el autoaprendizaje y superar los obstáculos modificando su trabajo diario. Por ello, es necesario despertar la conciencia del valor de las reformas educativas que se necesitan en la actualidad, y la virtualidad es una exigencia indispensable, por lo que, considerando el avance tecnológico y los nuevos métodos educativos, es necesario motivar a los docentes para que realicen la formación requerida y ser el motor impulsor del cambio, la nueva generación de habilidades.

En el Perú, los docentes no han recibido el reconocimiento que se merecen, y ante esta situación desfavorable, buscan la manera de avanzar en el ámbito económico y profesional desde su propia vocación de servicio y compromiso con los estudiantes, este ha sido el contexto que muchos docentes han vivenciado durante los últimos años. Según el Minedu (2016) los profesores están sujetos a evaluaciones constantes y a requerimientos que van más allá de la formación profesional recibida, lo cual significa que estar capacitado y actualizado en los

diferentes avances tecnológicos y conocimientos, es un hecho imprescindible a fin de asegurar la calidad educativa. Por tanto, mantenerse actualizado es un requerimiento para el docente de hoy, para desarrollar sus capacidades creativas y de innovación educativa en el aula, tanto en el uso de nuevas herramientas y entornos como en la producción de aportes para la solución de los problemas de su entorno educativo. De allí la necesidad de grandes dosis de motivación docente, que va más allá de lo monetario, implica un reconocimiento por la labor realizada fuera de las aulas, es decir, por el esfuerzo en mantenerse capacitado, actualizado y comprometido con la educación que el país necesita.

En las instituciones educativas conformantes de la UGEL 14 del distrito de Oyón, la realidad no es diferente, porque los docentes no cuentan con los recursos tecnológicos necesarios, así como también no han recibido la formación suficiente para desarrollar acciones innovadoras en el aula, es decir existen factores que no les permite desarrollar sus habilidades y aplicar lo aprendido en el aula. Por un lado, los docentes se sienten motivados de querer innovar, aplicar mejores estrategias, capacitándose de manera independiente por vocación de servicio, pero por otro lado existe la carencia de recursos en las I.E, también se refleja la carencia de conocimientos actualizados, como el empleo de TIC's que deben brindar los directivos, Ugel, Minedu para poder fortalecer la motivación de los docentes y puedan brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Desde que el Minedu adoptó como innovación la plataforma "Aprendo en casa", se ha propuesto un esfuerzo personal que corresponde a una mejor enseñanza en las circunstancias actuales. Además de reconocer que la falta de motivación de los docentes afectará su desempeño, es necesario determinar si el rol de los docentes es fundamental a fin de optimizar el proceso de aprendizaje de los educandos. Esto significa que los cambios en la educación requieren un equipo de docentes motivados e innovadores.

Por lo antes mencionado se propone la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021? Asimismo, se propone cinco preguntas específicas, en primer lugar ¿Cuál es la relación entre las dimensiones cambios, respecto a los estudiantes; en segundo lugar, relacionados con los profesores; en tercer lugar,

respecto a los recursos para la docencia; en cuarto lugar, respecto a la ayuda de investigación e innovación; y en quinto lugar respecto a la programación y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón?

Su relevancia tiene elementos importantes como el uso de innovaciones educativas por parte del docente durante el desarrollo de sus clases, en los diversos niveles y áreas, dado que los cambios tecnológicos a escala global han provocado una revolución en la educación; la motivación de los docentes para el desarrollo de nuevas habilidades en el empleo de diversas innovaciones educativas, significa un esfuerzo personal adicional para una mejor enseñanza en las circunstancias actuales.

El estudio se justifica teóricamente puesto que facilitó la información acerca de la innovación educativa y la motivación docente, describiendo la asociación entre las variables, metodológicamente se justifica debido a que se laboró conforme a estructura e investigaciones científicas; la justificación práctica se haya en la posibilidad que proporcionan las propuestas para la solución de las problemáticas presentadas; en cuanto a la justificación social del estudio, se amplió el conocimiento acerca de innovación educativa y la motivación docentes, el cual favorecerá en venideras investigaciones.

El objetivo general para la investigación es: Determinar la relación entre la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021. Como objetivos específicos en primer lugar, determinar la relación entre las dimensiones cambios, con respecto a los estudiantes; en segundo lugar, relacionados con los profesores; en tercer lugar, respecto a los recursos para la docencia; en cuarto lugar, respecto a la ayuda de investigación e innovación; y en quinto lugar cambios respecto a la programación y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021. Las hipótesis específicas serán: Existe relación entre las dimensiones cambios, respecto a los estudiantes, relacionados con los profesores, respecto a los recursos para la docencia, a la ayuda de investigación e innovación y la programación con la motivación docente en la UGEL 14 del distrito de Oyón, 2021.

Frente a todo lo expuesto, el sector de la educación pública se encuentra en un marco que no permite que los docentes desarrollen sus habilidades, porque por un lado no tienen la motivación suficiente para llevar a cabo el proceso de innovación brindando las garantías e innovaciones necesarias. Por tanto, la otra parte se tiene al sector de educación privada, que, por su formación continua, participación y compromiso con la investigación científica y tecnológica con recursos propios, ha progresado de manera significativa en el proceso de innovación, lo que hace de la educación privada sea un privilegio.

Por tanto, para dar respuesta a las necesidades del campo educativo contemporáneo, primero se debe contar con los conocimientos y herramientas necesarias a fin de que las tareas docentes sigan satisfaciendo las necesidades de los estudiantes. El profesorado debe primero mediar entre el innovador y la realidad vivida en el aula, comprender y afrontar las estrategias básicas de enseñanza, combinando la experiencia de los estudiantes, y los conocimientos que aportan del entorno con los nuevos conocimientos compartidos en el entorno del proceso de aprendizaje.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales se encontró las investigaciones siguientes: Munaya (2021) quien estudió sobre motivación y desempeño docente, el cual analizó el vínculo entre ambas variables. La metodología de este estudio fue cuantitativa, de tipo descriptivo – correlacional. Se seleccionó una muestra estuvo compuesta por 32 docentes, y se les aplicó dos cuestionarios. Según los resultados se evidenció que no hay relación significativa entre la motivación y el desempeño docente ya que el p_valor fue mayor a 0.05, Asimismo, En cuanto a las metas específicas, se encontró que no había una relación significativa entre la motivación de logro y el desempeño docente (Sig. Bilateral = 0.806). Asimismo, se comprobó que tampoco existe relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño docente. Aceptando la hipótesis

Asimismo, La Rosa (2020) investiga la motivación de los docentes, cuyo propósito es establecer el nivel de motivación de los docentes. La conclusión es que en cuanto a su variable motivación docente, el 52% es alta. En cuanto a sus dimensiones, muestra que es alta en la dimensión de motivación intrínseca, con un 48%. En cuanto a la motivación extrínseca se refiere, el 52% de los docentes piensa que es alto, y el 55% de su dimensión de motivación trascendental es buena. El porcentaje muestra que más de la mitad de los docentes entrevistados están motivados para realizar tareas docentes.

En cuanto De la Cruz (2020) en su trabajo sobre innovación educativa docente y gestión administrativa, investigación de tipo básico, no experimental, transversal y de correlación, utiliza métodos cuantitativos. La población de estudio fue de 100 docentes, los resultados expusieron que el 7% de los encuestados cree que el nivel de innovación educativa es bajo, mientras que el 43% de los encuestados cree que el nivel de innovación educativa es regular. El 50% de las personas piensa que el nivel es muy alto. De igual manera, se encuentra la existencia de una correlación entre la gestión de variables y la innovación docente, y se apoya en el Rho de Spearman $r = 0.951$, lo que muestra que hay un alto grado de correlación positiva, y la probabilidad es $p = 0.000$ y menor a 0.05, señalando que la relación es importante.

Asimismo, Janampa et al. (2020) investigaron sobre competencias digitales y motivación laboral docente. Su propósito es establecer la relación entre las habilidades digitales y la motivación laboral de los docentes. La investigación utiliza métodos cuantitativos, diseño transversal y tipos de descripción relacionados. La muestra es de 25 profesores. Los resultados evidenciaron que las habilidades digitales de los docentes se dividen en tres niveles, el 60% es bueno, el 36% es bueno y el 4% es aceptable, mientras que la motivación laboral se divide en dos niveles, el 64% es bueno y el 36% es aceptable; además no se encontró correlación estadística entre las variables competencial digital pedagógica, tecnológicas y didáctica con la motivación laboral; pero si se halló una correlación estadística significativa entre las variables de competencias digitales comunicativas y motivación laboral.

Del mismo modo, Oros (2019) cuyo propósito fue determinar la relación entre la motivación docente y el desempeño laboral. La investigación se basó bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Además, trabajo con 30 docentes del nivel secundario. También aplicó el cuestionario para la recolección de los datos. Los resultados muestran que el 87,50% de los docentes casi siempre están motivados, el 12,50% de los docentes en ocasiones están motivados, en el caso del desempeño laboral, el 62,5% de las respuestas casi siempre están en el mejor nivel y el 6,25% de las respuestas dicen estar en un nivel efectivo 31.25% de los docentes tienen el mejor nivel de desempeño. Asimismo, se encuentra la correlación entre la dimensión de motivación intrínseca y el desempeño laboral. El coeficiente es $\rho = 0.444$, que es positivo y débil. En términos de dimensiones externas y desempeño laboral, el coeficiente es $\rho = -0.189$ que es muy débil y negativo.

Respecto al estudio de Aguirre (2018) sobre motivación laboral y desempeño docente para establecer la relación entre motivación y desempeño docente. El diseño relacionado no experimental utiliza 30 profesores como muestra, utilizando encuestas como técnicas y dos cuestionarios como herramientas. Los resultados mostraron que, en cuanto a las variables de motivación, el 3,28% indicó inadecuado, el 40,16% indicó normal, el 40,98% indicó bien y el 15,57% indicó muy bien. La conclusión a la que se llega es que los porcentajes obtenidos indican que

menos de la mitad de los docentes se sienten motivados para realizar actividades siempre que se les proporcione algún tipo de compensación.

Así también, Paccha (2018) investigó sobre innovación educativa y desempeño docente, el propósito fue conocer la relación entre las variables, la investigación fue de enfoque cuantitativo, la muestra fueron 38 maestros. En los resultados se determinó que innovación educativa en su dimensión desarrollo y estrategias reglamentadas se asocian con la práctica docentes en un 0.717. Concluyendo que a medida que se implementa la innovación pedagógica, los niveles de iniciativa de capacitación docente se fortalece motivado por el deseo de mejorar su labor educativa, trayendo beneficios profesionales e institucionales.

Respeto a Reátegui (2017) estudió la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores. Cuya indagación fue correlacional y no experimental. Fueron 19 docentes los que participaron en el estudio, y quienes contestaron un cuestionario. Los resultados señalaron que hay una correlación significativa media entre la motivación y el desempeño laboral siendo el r de Pearson = 0.581. Concluyendo que hay una relación positiva media entre las variables.

Del mismo modo, Bruno (2017) estudió la motivación laboral y desempeño docente; en la cual plantearon como objetivo, establecer la relación entre las variables de estudio. Consistió en un estudio correlacional y transversal. Se constituyó una muestra de 61 docentes, y se empleó un cuestionario para evaluar la motivación laboral, además de una ficha de monitoreo para evaluar el desempeño docente. En su estudio, se evidenció la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Por su parte, Quispe (2016) en su investigación sobre los niveles de percepción de las TIC y el desempeño de los pedagogos, el objetivo fue establecer la relación existente entre ambas variables. La estadística descriptiva e inferencial fue utilizada como método. La metodología cuantitativa y diseño correlacional, tipo no experimental. La muestra censal se conformó por 125 maestros del nivel secundario; la encuesta se utilizó como técnica y el cuestionario fue el instrumento. Concluyendo que la apropiación de las TIC's en profesores de instituciones educativas estatales tiene relación directa en su desempeño docente, además el

desempeño de los maestros de instituciones educativas estatales es: 44% tienen un desempeño bueno, solo el 3% posee un excelente nivel, y existe una relación entre la apropiación de las TIC'S y su desempeño docente es positiva y moderada de $r = 0.505$.

En los antecedentes internacionales esta la investigación de Ferrada-Bustamante et al. (2021) quienes estudiaron la formación docente en TIC y su incidencia en tiempos de Covid-2019 en un enfoque cuantitativo y exploratorio, no experimental. La población de investigación está formada por 148 profesores. Los resultados mostraron que el 78% de los encuestados hacía uso de las TIC antes del confinamiento, el 30% de las muestras no había recibido formación en este campo y solo el 36% de las encuestadas estaba realmente preparada para formar estudiantes a través de las TIC. La conclusión es que durante el COVID-19, no hay conocimiento sobre la gestión y uso de las TIC en el ámbito educativo. La retroalimentación entre estudiantes y profesores en confinamiento y absentismo es más lenta que en condiciones normales de educación.

En la investigación realizada por Paredes (2021) el propósito es comprender la innovación educativa y la gestión del cambio de los docentes. La encuesta adopta un diseño descriptivo y de relevancia, utiliza una herramienta de encuesta de cuestionario para encuestar a 18 profesores. Los resultados muestran que el uso de rho de Spearman = 0.864 determina una relación significativa entre las variables de estudio ($p = 0.02$), lo que representa un alto grado de correlación positiva. La conclusión es que la innovación educativa busca nuevos cambios para la mejora continua, hay evidencia de que los cambios institucionales en su sistema educativo y la renovación de la gestión han despertado el apoyo interno de las personas.

En ese sentido, Alejandro (2020) estudió la innovación educativa y desempeño docente su propósito fue determinar la relación entre ambas variables. Además, trabajó con una muestra de 25 docentes. El estudio se realizó en un enfoque cuantitativo, básica, no experimental, empleó el estadístico rho de Spearman. Concluye que la relación es significativa demostrado por $\rho = 0,67$ y sig. 0,04.

Asimismo, Salazar (2019) estudió la relación entre la innovación educativa y capacitación docente, en Ecuador. La investigación se realizó bajo métodos

cuantitativos, correlacionales, y la muestra seleccionada es de 36 docentes. Los resultados muestran que la capacitación docente el 50% precisa estar en un nivel de excelente, y el nivel de innovación educativo se encuentra entre adecuado e inadecuado 39% respectivamente. Además, establecieron la presencia de una relación significativa entre estas dos variables. Según el coeficiente de 0.949, lo que señala la existencia una correlación muy alta, directa y significativa en el nivel 0.01.

Según Vasconsuelos et al. (2019) en su investigación acerca de la motivación docente y la teoría de la autodeterminación, con base en la teoría de la autodeterminación, se analizan los factores de motivación que conducen a los docentes a impartir docencia en cursos de posgrado. La investigación fue de enfoque cuantitativo relacionado con la encuesta, utilizando la escala de motivación de la tarea del docente, recolectando datos de 108 docentes. La conclusión es que la motivación del docente está asociada de forma directa con el proceso de enseñanza y la motivación.

A su vez, Franco-López et al. (2018) en su investigación sobre las motivaciones actuales de los docentes en el área metropolitana de Medellín, además analizaron diferentes factores motivacionales de 484 docentes en 9 municipios o regiones de la región, aplicó un cuestionario para la recolección de los datos. Dando como resultado que el factor más predominante es la motivación intrínseca, y que la decisión de ser docente es la vocación ya que las personas adoptan esta actividad como parte de su proyecto de vida.

Para Andreani et al. (2018) Realizó un estudio titulado "El Impacto del Liderazgo Transformacional y la Motivación Laboral en el Desempeño Docente". Incluye un estudio cuantitativo y de correlación que incluye una muestra de 193 profesores de Palembang SMK Negeri; se aplicaron dos cuestionarios. La conclusión es que el liderazgo transformacional y el trabajo motivacional tienen un impacto positivo en los participantes.

Así también, Said-Hung et al. (2017) estudiaron sobre las experiencias de la innovación educativa en centros escolares. Su propósito fue analizar factores relacionados con los antecedentes del sistema escolar oficial, que pueden ayudar a promover experiencias de innovación educativa que utilizan las TIC como medio.

Los datos recolectados en el proyecto en el marco de un paradigma empírico, en el cual se aplicó una encuesta, completada por 172 directores docentes o rectores de instituciones educativas. En comparación con las instituciones que no están clasificadas en esta categoría, estos resultados nos ayudan a estimar el perfil de las instituciones innovadoras en el campo de las TIC, así como sus percepciones sobre el uso de estas instituciones y las estrategias de integración docente implementadas por estas entidades. Y la influencia de instituciones que promueven capacidades de experiencia educativa innovadora a través de recursos y factores tecnológicos.

En el caso de Ponce (2016) estudió sobre la innovación educativa en el marco de cumplimiento de los estándares de desempeño profesional. El estudio se realizó en un enfoque mixto, y fue trabajado con un total de 31 docentes. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario y análisis documental. Dando como resultado que una proporción considerable de docentes necesitan apoyo docente y acompañamiento, ya sea porque son nuevos profesionales y no tienen experiencia, o porque tienen poco tiempo en la escuela, y su proceso de inducción no ha pasado lo suficiente, necesitan el seguimiento de las autoridades, además de compartir experiencia pedagógica con sus compañeros. Se concluye que las I.E deben encontrar un equilibrio en la formulación de evidencias sin desviarse del propósito de una gestión docente eficiente y eficaz; cumpliendo con las metas que persiguen, innovar, promover políticas y estrategias para potenciar una cultura de cambio, aplicar métodos flexibles, integrales, interdisciplinarios y críticos en sus intervenciones en el sistema educativo.

Asimismo, López (2015) estudió la influencia de la motivación en el desempeño de los docentes bajo el enfoque descriptivo, además aplicó cuestionario a un total de 23 docentes. Luego de analizar los resultados, se encontraron que los docentes que laboran en la institución se encuentran altamente desmotivados. Por ello, se recomendó que los gerentes promuevan y utilicen el liderazgo, propiciando la comunicación, en pro de su desarrollo, calidad, productividad en beneficio de la institución.

Para la fundamentación de la variable se consideró las teorías siguientes, la teoría del cambio, esta teoría hace referencia a la transformación social que se

considera una construcción teórica. Consiste en dos tipos de pasos; los que mantienen y cambian la organización social; saben presentarse en diferentes o dos campos al mismo tiempo. Hay varias posiciones que apoyan la transformación de la sociedad de Herbert Spencer, el cual indica que el ser humano es una entidad cuya principal característica es mantener el progreso, sin olvidar las vicisitudes de la vida desde el nacimiento hasta la muerte (García et al., 2015). En otras palabras, la teoría intenta explicar cómo predecir y analizar eventos educativos a través de cambios dentro de la sociedad y los componentes involucrados en este procedimiento. Los cambios educativos incluyen cambios en el pensamiento educativo y el uso de recursos y medios para lograr estos cambios.

La teoría de la innovación de Schumpeter, también denominada método de ejecución del proceso creativo, ayuda a que el entorno económico y el cuerpo principal del proceso de innovación se desarrollen juntos. En otras definiciones, esto se conoce como la manera en que las entidades gestionan los bienes que poseen de acuerdo con el tiempo y el entorno, y desarrollan las capacidades personales de cada individuo para que realmente puedan influir en el campo competitivo (Gutiérrez y Baumert, 2018).

Conceptualmente, la innovación educativa se refiere a la promoción del desarrollo de proyectos educativos y la toma de decisiones de métodos de enseñanza para enfrentar nuevos desafíos en el mundo, tomando en cuenta la eficiencia, función, calidad, justicia y libertad (Mora et al. 2015). Por su parte, Contreras (2016) considera que la innovación educativa es la acumulación de estrategias e ideas, y es parte del proceso del sistema, a través de estos procesos, busca integrar y estimular cambios en la experiencia educativa actual a través de juegos digitales. Para Kryukov y Gorin (2017) la innovación educativa es un grupo de ideas, procedimientos y estrategias más o menos sistemáticas que intentan introducir e inspirar variaciones en las prácticas educativas actuales.

La innovación educativa se basa en la calidad del campo educativo, la innovación ha cambiado el sistema educativo, el proceso de enseñanza e incluso los recursos de aprendizaje, ha creado un nuevo modelo académico, ha manipulado la tecnología con fines académicos y es de gran trascendencia para ayudar a la gestión educativa (Fidalgo-Blanco et al., 2019).

Según Fidalgo-Blanco et al. (2019) proponer la clasificación de la innovación educativa a partir de los siguientes aspectos donde los profesores suelen estar implicados: La relación con la tecnología es la siguiente: (a) Innovación institucional, son organizados por instituciones (centros, universidades, Instituciones de formación, etc.). Estas innovaciones suelen centrarse en el contenido. La tecnología actual asociada a este tipo de innovación es Plataforma MOOC y BlookChain. (b) Desarrollo e innovación en el proyecto de I + D + i. Suelen ser un proyecto fuerte con fondos de formación en convocatorias competitivas, compuesto por un equipo multidisciplinario, el objetivo suele ser desarrollar nuevos productos o servicios que facilitan el aprendizaje.

Para las dimensiones se tomó en cuenta las propuestas por Matas et al. (2004) las cuales son las siguientes: Dimensión cambios relacionados con los estudiantes, se refiere al proceso de orientar a los estudiantes para que tomen sus propias decisiones, adaptándose a sus intereses y necesidades, y la capacidad de tomar decisiones sobre su proceso de aprendizaje y reorganización en la educación y la formación. Dimensión cambios relacionados con los docentes, es el uso que hace el docente de los recursos de aprendizaje para brindar sugerencias de aprendizaje y gestionar un ambiente de aprendizaje agradable, de modo que sus alumnos puedan potenciar y desarrollar la capacidad de experiencia colaborativa en el proceso de aprendizaje.

La dimensión cambios en los recursos para la docencia, es el impacto del proceso de innovación en la mejora de la educación, en este punto se deben combinar nuevos comportamientos, nuevos materiales, creencias y métodos educativos, y finalmente se debe plantear la referencia y promoción educativa. La dimensión cambios con respecto a la ayuda de investigación e innovación, se trata de un cambio que provoca cambios en el sistema educativo que promueve el uso de proyectos apoyados en las TIC, facilitando así el intercambio y la información sobre el aprendizaje de los estudiantes. La dimensión cambios con respecto a la programación, son los cambios y a la introducción de herramientas tecnológicas en el aprendizaje-enseñanza para que los discentes dominen y aprendan competencias y habilidades básicas.

Con respecto a la base de las variables de motivación, se consideran las siguientes teorías: Teoría de las necesidades de Maslow (1943) señaló que la pirámide de Maslow es un intento de explicar la teoría de la motivación que incentiva el comportamiento humano. La pirámide consiste de niveles basados en las necesidades humanas experimentadas por todos los individuos. La explicación de la pirámide de Maslow comienza desde la base, donde podemos encontrar las necesidades más básicas, como comer o respirar. Cuando satisfacemos estas necesidades importantes, estamos en la base de la pirámide. Solo cuando se satisfagan estas necesidades podemos pasar al siguiente nivel, donde podemos encontrar necesidades secundarias y necesidades terciarias superiores (Gulfo, 2020).

Asimismo, la teoría de la motivación e higiene Herzberg (1959) o teoría de los dos factores afirma que el desempeño de las personas en el trabajo depende de su satisfacción en el entorno laboral. La teoría utiliza factores de higiene y motivación a fin de establecer el grado de satisfacción o insatisfacción que provoca entre las personas. En general, los factores de higiene se refieren a las principales necesidades identificadas en la pirámide de Maslow. Porque está relacionado con la satisfacción de requisitos fisiológicos y de seguridad. Los factores de motivación están relacionados con necesidades secundarias, incluidas las necesidades sociales y de autorrealización (Foncubierto y Sánchez, 2019).

Del mismo modo, la teoría de la satisfacción de las necesidades cuyo representante fue McClelland (1989) es uno de los modelos psicológicos más famosos de las necesidades humanas, especialmente en empresas y organizaciones. Define tres motivos compartidos por todas las personas, independientemente de su cultura, género y cualquier otra variable, aunque afecten algunas u otras ventajas de las necesidades. Otro aspecto fundamental que considerar es la naturaleza subjetiva e inconsciente del proceso, razón por la cual, recomienda la prueba de percepción de Henry A. Murray, para determinar las necesidades de los sujetos (Rivas y Perero, 2018).

De manera similar, la teoría de Vroom (1964) determinó que la fuerza que actúa de cierta manera depende de la expectativa de lograr un resultado particular. Es decir, en la práctica, cuando las personas piensan que obtendrán una buena

evaluación de desempeño, estarán más motivadas para trabajar duro, lo que a su vez les brindará recompensas como la promoción o el aumento de sueldo (Moraes, 2018).

Por último, Deci y Ryan (1985) son los padres de la Teoría de la Autodeterminación –Self Determination Theory (SDT): es una macro teoría de la motivación y la personalidad humana, que involucra problemas propios al desarrollo de las personas y tendencias innatas y necesidades psicológicas. Deci y Ryan (2007) determinaron que las tres necesidades humanas básicas son: Habilidad, se relaciona con completar exitosamente tareas difíciles de la mejor manera y poder lograr los resultados esperados. Autonomía, está relacionada con la capacidad de experimentar la elección y sentir el "origen" de la propia conducta. Conexión emocional, se relaciona con el establecimiento de respeto mutuo y confianza con los demás (Shah, et al., 2021).

En cuanto a la definición según Mintrop y Orders (2017) es un conjunto de fuentes de energía internas y externas. Estos procesos significan la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona por sentirse motivada. La motivación es uno de los factores clave que permiten al individuo desarrollarse en cada ámbito de la vida, de forma especial en el ámbito laboral, pues a través de ella se desarrollarán acciones en la dirección de los logros, metas y objetivos que persigue (Sukran, 2011). Pruneda (2014) explica la motivación a manera del estado interno el cual activa, dirige y mantiene la conducta. Esta motivación está impulsada por factores internos y genéticos; pero es cierto que, desde una perspectiva externa, los patrones de motivación se pueden distinguir según las siguientes variables: necesidades personales, aprendizaje social, capacidad cognitiva, actitudes, deseos, etc.

En el caso de Papalia et al. (2009) la motivación es considerada como la fuerza que lleva a los individuos a seguir ciertos comportamientos subyacentes para sobrevivir. La motivación suele expresarse como satisfacción personal con el logro profesional, es decir, el sentimiento del trabajo, cuánto les gusta hacerlo y cuánto sienten que se valora y premia su profesión. Porret (2010) la motivación es el deseo del individuo de realizar una determinada actividad, en otras palabras, el impulso de hacer algo por motivo a estímulos externos o reflexión.

Por tanto, Osman y Warner (2020) creen que se considera motivación al impulso que induce a las personas a elegir y ejecutar acciones entre las alternativas presentadas en una situación concreta. De hecho, la motivación se relaciona con el impulso, puesto que brinda eficiencia a los esfuerzos colectivos orientados a la consecución de metas y empuja al individuo a buscar constantemente mejores situaciones para lograr logros profesionales y personales, para que sus acciones sean significativas en su integración a la comunidad. De igual forma, Börü (2018) cree que la motivación de los docentes; es fundamental en el proceso educativo a largo plazo, y de ella depende el éxito y desempeño de cualquier sistema educativo, pues la satisfacción personal de los logros y necesidades afectará a las nuevas técnicas de enseñanza, aprendizaje y adopción de estrategias.

Pues Según Fernet et al. (2017) Se entiende por motivación "la compleja integración de procesos psicológicos que inciden en la inducción y regulación de la conducta, porque determina la dirección, intensidad y significado de la conducta". Es decir, la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad de la conducta, y finaliza una vez alcanzado el objetivo perseguido por el sujeto. Cabe señalar que la mejor enseñanza requiere motivación, compromiso y vínculos emocionales, por lo que las interacciones y relaciones que suceden en el ámbito educativo desempeñan un rol central en el currículo desarrollado por los docentes en el proceso educativo relacionados con su aprendizaje, desarrollo profesional continuo en todas las etapas de su vida (Keller et al., 2017).

Los docentes entienden aquellas afirmaciones o motivos verbales indicados por sus motivos laborales como una serie de razones para que la persona lleve a cabo su trabajo con el fin de realizar su propuesta. Sin embargo, el nivel de desempeño y la intensidad de la ejecución dependerán de ciertas condiciones y de la voluntad del individuo para especificar la actividad (Tang et al., 2020).

Es importante mencionar la motivación de las personas porque es una práctica que brinda resultados positivos en el desempeño de los subordinados, pues al aplicar la motivación en todas las actividades que realizan las personas, la tarea se vuelve más importante, más aún en términos de adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. La motivación es un proceso fijo y establecido, a la hora de definir la motivación estamos hablando del estado que siente el

colaborador, porque es un estado que permite que la empresa crezca o se promueva. La expectativa, la activación, dirección, el comportamiento activo, retroalimentación del desempeño y los resultados son un proceso cíclico de cuatro etapas. El entusiasmo de los empleados afecta en gran medida su desempeño porque se sienten cómodos y animados para realizar sus funciones de manera efectiva (Dar, 2019).

Para las dimensiones de la motivación se adoptó la sugerencia de Pérez (1992) quien definió tres tipos de motivación: La primera dimensión es la motivación intrínseca, basada en un conjunto de necesidades psicológicas, es decir, la persona necesita hacer algo para poder satisfacer sus necesidades más íntimas con el fin de obtener el simple placer de hacer algo. Además, la motivación muestra que, bajo diferentes condiciones identificables, la intervención externa mediante incentivos monetarios o castigos puede debilitar y fortalecer la motivación interna.

La segunda dimensión es la motivación extrínseca, son actividades que se diferencian de los motivos que impulsan la conducta, es decir, están determinadas por accidentes externos. Hace referencia a incentivos o refuerzos negativos o positivos ajenos al tema y la actividad en sí. Y, la tercera dimensión es la motivación trascendente, satisfacer las necesidades ajenas que no son requeridas por otros, superiores a la propia necesidad, con el fin de mejorar al resto de miembros del equipo y beneficiarse del desarrollo de su potencial. Son los que guían a un individuo a actuar en pro de otro individuo; las acciones se encuentran relacionadas con el beneficio de los demás, y este poder hace que las personas actúen porque sus acciones son útiles para los demás.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

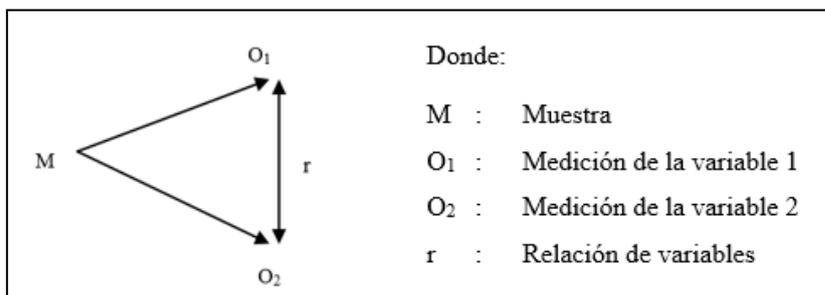
Según el tipo de investigación el estudio se clasifica como básico, dado que se enmarca en una estructura teórica, que contribuye en incrementar la comprensión de las variables, y no se ocupa en utilizarlas para elaborar soluciones prácticas.

De manera similar, el enfoque de investigación es cuantitativo porque utiliza estadísticas de medición y pruebas de hipótesis para analizar y recopilar la información correspondiente (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación corresponde al no experimental, transversal, correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018) es un diseño no experimental porque la investigación se realiza sin manipulación de las variables; es un estudio transversal porque recoge los datos de la muestra en un tiempo único; y, es correlacional porque describe y determina las relaciones entre las variables.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



3.2. Variables y Operacionalización

innovación educativa

Definición conceptual. La innovación educativa es un proceso que significa reforma docente, se basa en cuatro elementos básicos: personas, conocimiento, proceso y tecnología. Si los cuatro elementos no se consideran juntos, es probable que la innovación educativa no logre el éxito esperado. Debe incluir cambios en los materiales, métodos, contenido o entorno de enseñanza (Thurlings et al., 2015).

Definición operacional. La variable innovación educativa por su naturaleza es cualitativa, de escala ordinal, policotómica. La variable tiene cinco dimensiones y

tres niveles: Escasa, Regular y Adecuada, que permiten conocer su comportamiento mediante los ítems del cuestionario. (Véase anexo 2)).

Motivación

Definición conceptual. La motivación está compuesta por todos los factores que pueden estimular, mantener y orientar el comportamiento hacia la meta. La motivación también se considera un impulso, que estimula a las personas a elegir y actuar entre las alternativas que surgen en una situación particular. De hecho, la motivación está relacionada con la fuerza motriz, porque, por ejemplo, esto proporciona eficiencia para los esfuerzos colectivos destinados a lograr los objetivos de la empresa y empuja a las personas a buscar constantemente mejores, para realizarse profesional y personalmente, integrarlo en la comunidad, donde su comportamiento tiene sentido (Pérez, 1992).

Definición operacional. La variable motivación es categórica, cualitativa, de escala ordinal, policotómica. La motivación tiene tres dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendental, que permiten conocer sus características mediante los ítems del cuestionario (Véase anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se define como un conjunto completo, de personas, objetos, eventos, entre otros valores medidos. Se puede decir que un grupo es una observación agregada de objetos agrupados por características comunes (Hernández y Mendoza, 2018). Para medir los indicadores de este estudio se consideró a los 291 docente perteneciente a las I.E. del distrito de Oyón (Escale, 2020) (Ver anexo 3. Poblaciones docentes).

La muestra es una porción pequeña de la población (Valderrama, 2019). En este estudio, la muestra es no probabilística por conveniencia, se encuestó a 128 docentes tal como se muestra en la Tabla 1. En estadística, el muestreo implica la selección de grupos de los que se recopilan realmente los datos. A su vez, permitió contrastar las hipótesis planteadas (Valderrama, 2019). Este estudio utilizó un muestreo de conveniencia no probabilístico.

Tabla 1*Muestra de docentes del distrito de Oyón*

Nº.	Área geográfica	Distrito	Nivel	I.E.	Cantidad de docentes 2020
			Inicial,		9
1	Urbana	Oyón	Primaria, y	20066 Simón	28
			Secundaria	Bolívar	36
2	Urbana	Oyón	Primaria y	Libertador José	16
			secundaria	de san Martín	36
				total	128

Nota. En esta tabla se observa las I.E que son parte de la muestra.

Criterios de selección*Criterios de inclusión.*

- Todos los docentes de ambos sexos registrados en padrón de docentes de la UGEL 14 del distrito de Oyón en el año 2020, que pertenecen a la Red JEC.

Criterios de exclusión

- Docentes de ambos sexos registrados en padrón de docentes de la Ugel 14 del distrito de Oyón en el año 2020, que pertenecen a la Red JEC que cuenten con licencia o permiso al momento de realizar la recopilación de la información.
- Docentes registrados en otras redes.

Unidad de análisis

- Docentes de la I.E.E N.º 20063 - Simón Bolívar e I.E Libertador José de San Martín de la Red JEC - UGEL 14 del distrito de Oyón.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Para esta indagación se empleó la técnica de la encuesta. Para Hernández y Mendoza (2018) una encuesta es una técnica de levantamiento de información en la que el investigador solicita a la muestra los datos que desean obtener.

Instrumentos

En la medición de las variables, se empleó como instrumento los cuestionarios mediante interrogantes organizadas de manera específica. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) está compuesto por secciones con el fin de recopilar varias apreciaciones de los componentes de la muestra, dos cuestionarios fueron empleados con la finalidad de recopilar información.

El cuestionario para medir la innovación educativa fue basado en Matas et al., (2004) y consta de 30 ítems divididos en cinco dimensiones: cambios respecto a los estudiantes (5 ítems), Cambios respecto a los profesores (6 ítems), Cambios respecto a los recursos para la docencia (7 ítems), Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación (5 ítems) y Cambios respecto a la programación (7 ítems) cuestionario basado en Y para la variable motivación docente se aplicó un cuestionario que consta de 30 ítems distribuidos en las tres dimensiones Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental, cuestionario basado en Pérez (1992) (Ver anexo 4. Instrumentos).

Validez

La validez de un instrumento hace referencia al nivel en que el cuestionario mide realmente lo que se desea medir (Hernández y Mendoza, 2018). La validez fue determinada por medio del discernimiento de especialistas, los cuales emitieron juicio al hallar que los cuestionarios cumplen satisfactoriamente los criterios de relevancia, pertinencia y claridad (Ver anexo 5. Certificado de validación).

Tabla 2*Validez de los instrumentos*

Experto	Dictamen
Dr. Juan de la Cruz Mamani Apaza.	Aplicable
Dra. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra	Aplicable
Dra. Noemi Mendoza Retamozo	Aplicable

Nota. En esta tabla se observa los nombres de los validadores de los instrumentos.

Confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios se realizó en una prueba piloto conformada por 20 docentes. A través del coeficiente alfa de Cronbach se determinó la confiabilidad de los dos cuestionarios (Ver anexo 6).

Tabla 3*Confiabilidad del instrumento*

Variable	Alfa Cronbach
Innovación educativa	0.972
Motivación docente	0.912

3.5. Procedimientos

La encuesta consideró acciones de seguimiento a varios procedimientos para asegurar la recolección adecuada de información. Primero, la solicitud se envió a la autoridad de la entidad que solicita el acceso a la población de investigación. Con la aprobación respectiva, se comenzó a establecer comunicación con los usuarios explicándoles el propósito de la investigación e instarlos a participar voluntariamente en la aplicación del instrumento. Los cuestionarios se enviaron de forma electrónica mediante formularios de Google, usando la aplicación WhatsApp. La información fue almacenada en una hoja de cálculo Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron trabajados mediante dos métodos: el análisis descriptivo en el cual los datos se ordenaron de acuerdo con los niveles y rangos establecidos y se

presentaron en tablas de frecuencias y figuras estadísticas. Y el análisis inferencial fue comprobar las hipótesis, además se aplicaron pruebas estadísticas que permitieron determinar el estadístico a utilizar, asimismo, se trabajó con el coeficiente Pearson para conocer la relación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

La presente tesis respetó los parámetros de una investigación cuantitativa según la normativa de grados y títulos de la UCV, así mismo, se respetó la autoría de todos los textos utilizados referenciando debidamente, también la participación voluntaria de los encuestados, igualmente, se cumplió en mantener en el anonimato a los que colaboraron en las encuestas.

IV. RESULTADOS

En el trabajo de investigación se muestra los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones. Los datos recopilados por la encuesta se procesaron mediante Excel y la versión SPSS 25. Los resultados estadísticos de esta consulta se presentan en forma de tabla, como se muestra a continuación:

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

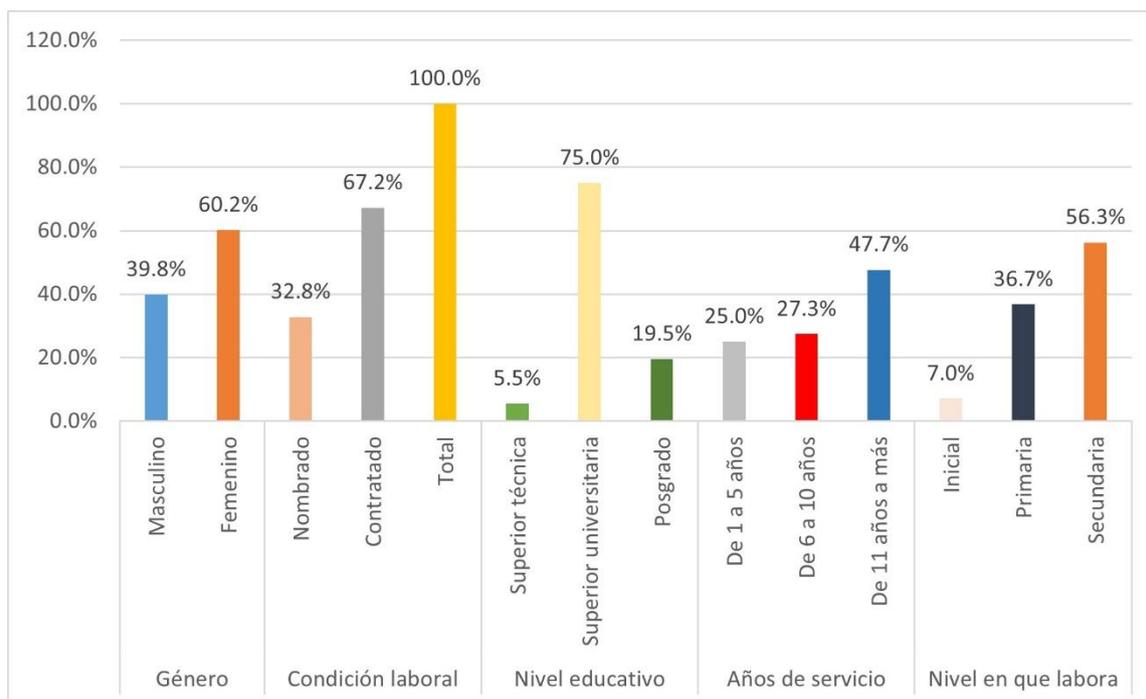
Distribución de docentes según variable sociodemográficas

		f	%
Género	Masculino	51	39.8%
	Femenino	77	60.2%
	Total	128	100.0%
Condición laboral	Nombrado	42	32.8%
	Contratado	86	67.2%
	Total	128	100.0%
Nivel educativo	Superior técnica	7	5.5%
	Superior universitaria	96	75.0%
	Posgrado	25	19.5%
	Total	128	100.0%
Años de servicio	De 6 a 10 años	35	27.3%
	De 11 años a más	61	47.7%
	De 1 a 5 años	32	25.0%
	Total	128	100.0%
Nivel en que labora	Inicial	9	7.0%
	Primaria	47	36.7%
	Secundaria	72	56.3%
	Total	128	100.0%

Nota. Resultados según encuesta aplicada

Figura 2

Distribución de la muestra según variable sociodemográfica



La Tabla 4 y Figura 2 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los docentes de la entidad. Donde se observa que: Respecto a Género, predomina el género femenino con un 60.2% frente a un 39.8% pertenece al género masculino. En cuanto a Condición laboral, se visualiza que el 67.2% de los docentes se encuentran contratados y que el 75.0% tiene una educación superior universitaria, en tanto el 47.7% cuenta con 11 a más años de servicio y el 56.3% de los docentes encuestados laboran en el nivel secundaria. Por tanto, podemos concluir que la mayoría de los docentes son del nivel secundaria, nombrados con más de 11 años de servicio, que pertenecen al grupo de profesionales universitarios, y son mujeres.

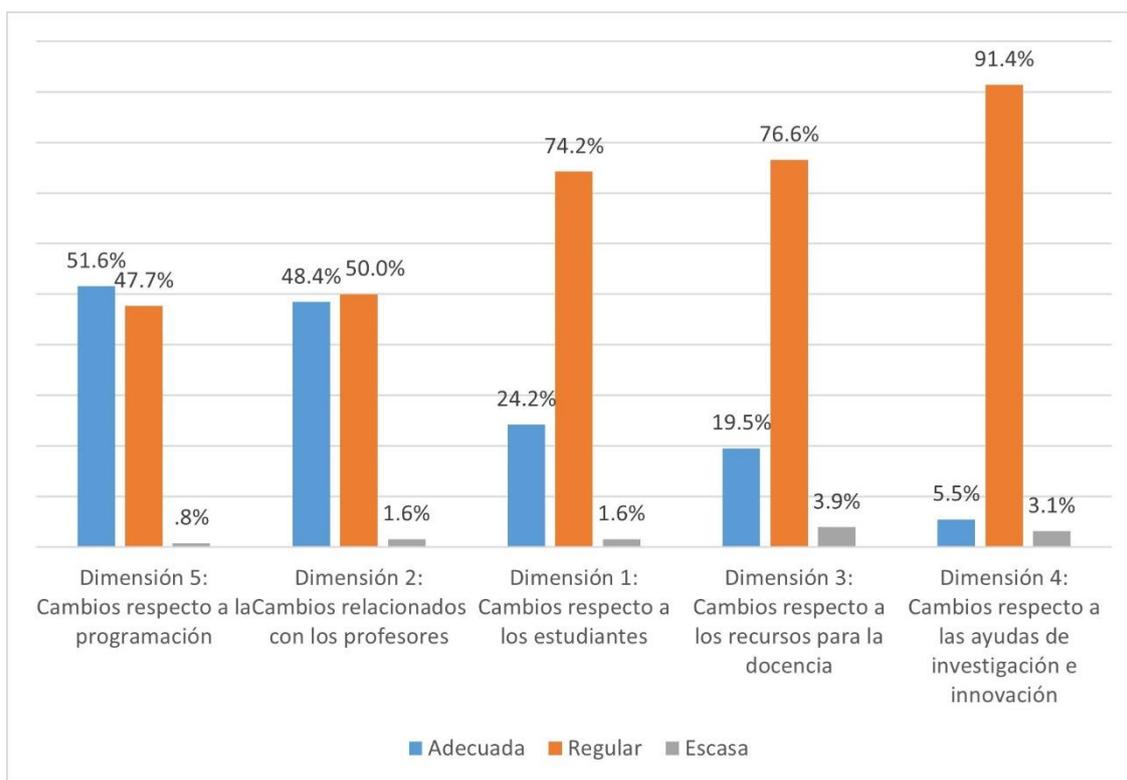
Tabla 5*Distribución de frecuencia de la variable innovación educativa*

Dimensiones	Niveles	f	%
Dimensión 1: Cambios respecto a los estudiantes	Escasa	2	1.6%
	Regular	95	74.2%
	Adecuada	31	24.2%
	Total	128	100.0%
Dimensión 2: Cambios relacionados con los profesores	Escasa	2	1.6%
	Regular	64	50.0%
	Adecuada	62	48.4%
	Total	128	100.0%
Dimensión 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia	Escasa	5	3.9%
	Regular	98	76.6%
	Adecuada	25	19.5%
	Total	128	100.0%
Dimensión 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación	Escasa	4	3.1%
	Regular	117	91.4%
	Adecuada	7	5.5%
	Total	128	100.0%
Dimensión 5: Cambios respecto a la programación	Escasa	1	.8%
	Regular	61	47.7%
	Adecuada	66	51.6%
	Total	128	100.0%
Variable Innovación educativa	Escasa	2	1.6%
	Regular	68	53.1%
	Adecuada	58	45.3%
	Total	128	100.0%

Nota. Resultados según encuesta aplicada

La tabla 5 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los docentes de la entidad, se observa que existe una tendencia regular de innovación educativa con un 53.1% de los encuestados, en una nivelación adecuada por el 45.3% y solo un 1.6% considera que se encuentra en una nivelación escasa. Es decir que los docentes muestran un nivel de innovación regular lo que demuestra que a pesar de no innovar y las circunstancias que se está viviendo hoy en día los docentes están regularmente de acuerdo con los cambios de estrategias de aprendizaje – enseñanza.

Figura 3
Niveles de la variable innovación educativa



Respecto a los resultados encontrados se visualiza en la figura 3 señala que las dimensiones de la variable innovación educativa, donde la Dimensión 1: Cambios respecto a los estudiantes, cuando se les pregunto a los docentes percibieron un cambio en el alumnado el 74.2% afirmo que estos cambios están en un nivel regular. Los resultados indican que los docentes identifican regulares dificultades en el aprendizaje de los alumnos.

En cuanto a la Dimensión 2: Cambios relacionados con los profesores, el 50.0% de los docentes considera que se encuentra en una nivelación regular, seguidos por la nivelación adecuada de 48.4% y la nivelación escasa de 1.6%. Los resultados indican que los docentes muestran un nivel regular, puesto que los profesores aún no están tan motivados con el trabajo remoto, ya que no permite tener un mejor seguimiento del alumno.

En la Dimensión 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia, el 76.6% de los encuestados opinan que se encuentran en una nivelación regular, seguidos por la nivelación adecuada de 19.5% y la nivelación escasa de 3.9%. Los resultados indican que los docentes muestran un nivel de percepción regular,

puesto que consigue ajustar los procesos de aprendizaje, las diversas actividades y contenidos educativos.

En la Dimensión 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación, el 91.4% de los encuestados opinan que se encuentran en una nivelación regular, seguidos por la nivelación adecuada de 5.5% y la nivelación escasa de 3.1%. Los resultados indican que los docentes muestran un nivel de percepción regular, puesto que sienten que aún no se les está brindando la ayuda necesaria en proyecto aprendizajes abiertos.

En la Dimensión 5: Cambios respecto a la programación, el 51.6% de los encuestados opinan que se encuentran en una nivelación adecuada, seguidos por la nivelación regular de 47.7% y la nivelación escasa de 0.8%. Los resultados indican que los docentes muestran una percepción adecuada, puesto que se destaca los cambios en los procesos y el uso de la plataforma educativa virtuales.

Tabla 6

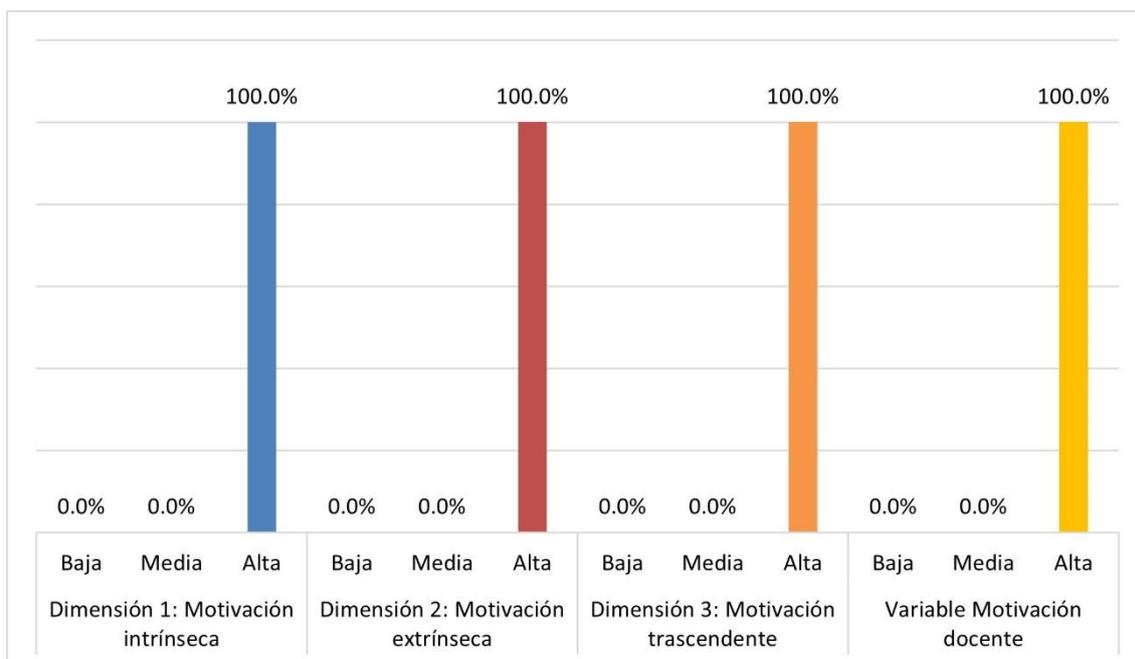
Distribución de frecuencia de la variable motivación docente

Niveles	Variable Motivación docente		Dimensión 1: Motivación intrínseca		Dimensión 2: Motivación extrínseca		Dimensión 3: Motivación trascendente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Baja	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Media	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Alta	128	100.0%	128	100.0%	128	100.0%	128	100.0%
Total	128	100.0%	128	100.0%	128	100.0%	128	100.0%

Nota. Resultados según encuesta aplicada.

Figura 4

Niveles de la variable motivación docente



La Tabla 6 y Figura 4 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los docentes de la entidad, donde la motivación docente es considerada en una nivelación alta por el 100.0% de los encuestados, y en una nivelación media y baja por el nulo porcentaje de 0.0% de los docentes. Los resultados muestran que los docentes sienten motivación porque perciben que trabajo es fundamental, además los mismos docentes adoptan una actitud positiva ante las acciones que se toman, especialmente en el contexto de la pandemia y su impacto en los nuevos roles de los docentes en el proceso de enseñanza.

En cuanto a las dimensiones se observa que: Respecto a la Dimensión 1: Motivación intrínseca, el 100.0% de los encuestados considera que se encuentra en una nivelación alta, y el nulo porcentaje de 00.0% considera que la nivelación es media y baja. Los resultados indican que los docentes muestran un nivel alto de motivación intrínseca, lo que demuestra que el profesorado siente que sus acciones son tomadas por la institución donde labora a favor del desarrollo de la entidad.

En cuanto a la Dimensión 2: Motivación extrínseca, el 100.0% de los encuestados considera que se encuentra en una nivelación alta, y el nulo porcentaje de 00.0% considera que la nivelación es media y baja. Los resultados muestran que el nivel de motivación extrínseca que muestran los docentes también

es muy alto, es decir que los docentes se capacitan para mejorar su práctica docente.

En la Dimensión 3: Motivación trascendente, el 100.0% de los encuestados considera que se encuentra en una nivelación alta, y el nulo porcentaje de 00.0% considera que la nivelación es media y baja. Los resultados indican que los docentes se identifican como parte importante en la formación de los estudiantes.

4.2. Análisis inferencial

Para la selección de la prueba estadística, se realizó la prueba de normalidad para determinar el cumplimiento del criterio requerido para datos paramétricos. El análisis estadístico se consideraron los supuestos: $\alpha = 0.05$ (5%) y un $p_valor < 0.05$ produce el rechazo de H_0 .

Tabla 7

Prueba de normalidad

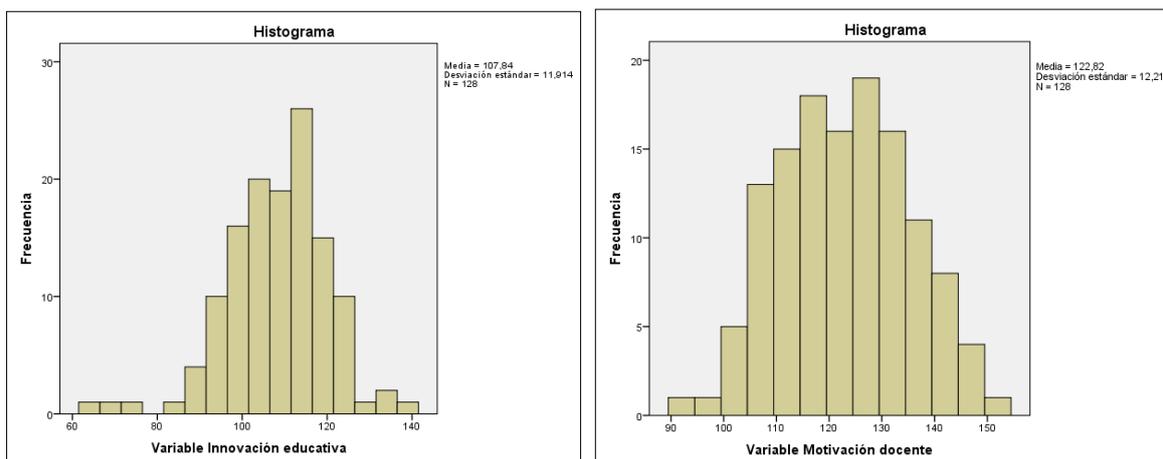
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Innovación educativa	.066	128	,200*
Variable Motivación docente	.054	128	,200*

Nota. Resultados según encuesta aplicada

La estadística de la prueba de normalidad corresponde a Kolmogorov-Smirnov^a dado que $n=128$; donde la variable 1 Innovación educativa obtuvo un $p_valor = 0.200 > 0.05$ por lo que se afirma que se ajusta a una distribución normal. La variable 2 motivación docente muestra un $p_valor = 0.200 > 0.05$ lo cual indica que los datos se ajustan a una distribución normal. Puesto que se cumple con el criterio de normalidad, los datos son paramétricos. En la Figura 5 se muestran los histogramas de la normalidad de las variables en estudio. Estos hallazgos permiten concluir que el estadístico a utilizar para determinar la relación entre las variables es el coeficiente de Pearson que corresponde a las pruebas paramétricas.

Figura 5

Histogramas de normalidad de las variables



En la Figura 5 se puede apreciar que ambos casos tanto la variable Innovación educativa, y la variable motivación docente son normales. En consecuencia, las pruebas a utilizar son paramétricas, considerando el uso del estadístico coeficiente Pearson

Prueba de hipótesis

- H₀: No existe relación significativa entre la innovación educativa y la motivación docente.
- H₁: Existe relación significativa entre la innovación educativa y la motivación docente.

Tabla 8

Correlaciones de la variable innovación educativa y motivación docente

	Correlación	Variable Motivación docente
Variable Innovación educativa	Correlación de Pearson	,466**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128

Nota. Resultados según encuesta aplicada

El procesamiento de la información indica que las variables se relacionan de forma significativa ($p_valor=0.000 < 0.05$) y el coeficiente $r = 0.466$ señala que la relación es media y positiva, donde a mayores niveles de innovación educativa, mayores niveles de motivación docente según resultado en la tabla 8.

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 9

Correlaciones de las dimensiones de innovación educativa y la motivación docente

		Variable Motivación docente
Dimensión 1: Cambios respecto a los estudiantes	Correlación de Pearson	,347**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128
Dimensión 2: Cambios relacionados con los profesores	Correlación de Pearson	,321**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128
Dimensión 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia	Correlación de Pearson	,310**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128
Dimensión 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación	Correlación de Pearson	,351**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128
Dimensión 5: Cambios respecto a la programación	Correlación de Pearson	,483**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128

Nota. Resultados según encuesta aplicada

Las correlaciones obtenidas de la relación entre las dimensiones innovación educativa y la motivación docente son significativas ($p_{\text{valor}} < 0.05$), donde la dimensión cambios respecto a los estudiantes, dimensión cambios relacionados con los profesores, dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación son bajas (0.347; 0.321; 0.310 y 0.351), y la dimensión cambios respecto a la programación es moderada (0.483). Las relaciones establecidas son positivas y directas, donde a un incremento en la dimensión produce un incremento en la variable.

Hipótesis específica 1.

Según el resultado obtenido en la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.347$, que indica que es una relación positiva baja y directa.

Hipótesis específica 2.

En la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios relacionados con los profesores y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.321$, que indica que es una relación positiva baja y directa.

Hipótesis específica 3.

En la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.310$, que indica que es una relación positiva baja y directa.

Hipótesis específica 4.

En la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación para la docencia y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.351$, que indica que es una relación positiva baja y directa.

Hipótesis específica 5.

En la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a la programación y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.483$, que indica que es una relación positiva moderada y directa.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio sobre innovación educativa y motivación docente, en la hipótesis general en la la Tabla 8, el coeficiente $r = 0.466$ señala que la relación es media y positiva. Además, la tabla 5 y figura 3 muestran los resultados descriptivos obtenidos a partir de las percepciones de los docentes de la entidad, donde la innovación educativa es considerada en una nivelación regular por el 53.1% de los encuestados, en una nivelación adecuada por el 45.3%y solo un 1.6% considera que se encuentra en una nivelación escasa. Asimismo, en la tabla 8 y figura 4 muestran los resultados descriptivos de la variable motivación docente que es considerada en una nivelación alta por el 100.0% de los encuestados.

Resultados que son semejantes a la tesis de Ferrada-Bustamante et al. (2021) quienes estudiaron la innovación docente en TIC y su incidencia en tiempos de Covid-2019, llegando a la conclusión que, durante la pandemia, no hay conocimiento sobre la gestión y uso de las TIC en el ámbito educativo. La retroalimentación entre estudiantes y profesores en confinamiento y absentismo es más lenta que en condiciones normales de educación. Otro, antecedente es la realizada por Vasconsuelos et al. (2019) quienes concluyeron que la motivación del docente está asociada de forma directa con el proceso de enseñanza y la motivación. Asimismo, la investigación de Oros (2019) concluye que un buen docente motivado se desempeña mejor en sus labores y es capaz de responder a las innovaciones que se presentan en su vida diaria.

Según Contreras (2016) el contenido anterior establece claramente que la innovación educativa a través de nuevos métodos permite el trabajo en grupo, siempre liderado por los docentes. Utilizar estos nuevos métodos a través de juegos, aplicaciones y programas creativos nos permite aumentar el nivel de motivación para las tareas que deseamos desarrollar en el aula. En otras palabras, siempre buscamos mejorar sus conocimientos, habilidades o actitudes, y animar a los estudiantes a participar, participar, crear y expresarse. Se puede decir que los profesores están rompiendo la estructura de enseñanza tradicional y están aprendiendo a motivar a los estudiantes a través de estas herramientas técnicas (García et al., 2015).

En cuanto a la hipótesis específica 1, en la tabla 9, se visualiza la relación entre la dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente, donde el coeficiente $r=0.347$, siendo la relación baja, positiva y directa. Resultados que es similar a la tesis de Paredes (2021) donde concluye que la innovación educativa busca nuevos cambios para la mejora continua, y hay evidencia de que los cambios institucionales en su sistema educativo y la renovación de la gestión han despertado el apoyo interno de las personas. Asimismo, Salazar (2019) concluyo que la relación entre la innovación educativa y capacitación docente es muy alta, directa y significativa. En ese mismo sentido, Paccha (2018) concluyó que a medida que se implementa la innovación pedagógica, los niveles de iniciativa de capacitación docente se fortalece motivado por el deseo de mejorar su labor educativa, trayendo beneficios profesionales e institucionales.

Lo expresado por Matas et al. (2004) que el nuevo rol docente debe estimular y motivar al alumno, para que tenga una buena actitud, pueda aprender significativamente, conectar sus conocimientos previos con la nueva información brindada, modificando así la estructura cognitiva. Además, cualquier proceso de Innovación requiere deshacerse de la creatividad y la actividad monótonas. Este proceso siempre tendrá un objetivo educativo, como adquirir nuevos conocimientos. En este proceso, los estudiantes son los protagonistas del aprendizaje, pero también debemos ver la importancia de la imagen del docente, porque no solo debemos buscar la motivación de los estudiantes, sino también la motivación ellos mismos y estar enfocados en su desarrollo tanto profesional como personal.

En tanto la hipótesis específica 2, en la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios relacionados con los profesores y la motivación docente, donde el coeficiente $r=0.321$, siendo la relación baja, positiva y directa. Estos resultados son comparados con la tesis de Alejandro (2020) donde concluye que la innovación educativa y desempeño docente tienen una relación significativa. Asimismo, Reátegui (2017) confirmó la existencia de una correlación significativa media entre la motivación y el desempeño laboral. Al igual que Vasconsuelos et al. (2019) quienes concluyen que la motivación del docente está asociada de forma directa con el proceso de enseñanza y la motivación.

Según Matas et al. (2004) los docentes deben adquirir nuevas habilidades y competencias durante el período de formación a largo plazo, saber integrar las nuevas funciones de las herramientas digitales en el aula y utilizarlas como estrategias de enseñanza para que los estudiantes aprendan y adquieran habilidades básicas. Además, los profesores también deben destacar la innovación en educación, ya que este ha recibido una formación continua a lo largo de su carrera educativa, y una de sus responsabilidades es interesarse por nuevos métodos, como el uso de herramientas digitales en el aula. Al final, el docente incorporará lo que crea que se puede implementar y tendrá éxito en su clase. Cuando un docente quiere innovar y realizar actividades educativas de forma innovadora, no puede simplemente realizar las actividades que ha descubierto a través del proceso de investigación. En su lugar, debe diseñar sus propias actividades para adaptarlas al entorno de su aula. De esta forma, los docentes no solo realizan actividades innovadoras, sino que también las diseñan de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Respecto a la hipótesis específica 3, en la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente, dando como resultado un coeficiente $r=0.310$, demostrando que la relación baja, positiva y directa. Esta información tiene similitud con el trabajo de Franco-López et al. (2018) dando como resultado que el factor más predominante es la motivación intrínseca, y que la decisión de ser docente es vocación ya que las personas adoptan esta actividad como parte de su proyecto de vida. Así también está la tesis de Andriani et al. (2018) concluyendo que el liderazgo transformacional y el trabajo de motivación, tienen un efecto positivo en los participantes. Muy al contrario de la tesis de Munaya (2021) quien estudió sobre motivación y desempeño docente, concluyendo que no tienen relación alguna positiva.

Para Fidalgo-Blanco et al. (2019) la innovación está relacionada con la creatividad, que es la clave para que el sistema educativo enfrente los cambios sociales e integre la cultura docente de calidad y excelencia en la educación. Por tanto, es necesario promover el pensamiento divergente como un proceso cognitivo complejo necesario para resolver cualquier tipo de problema. Considerando que este proceso cognitivo se desarrolla a través de factores como la fluidez, flexibilidad, originalidad y refinamiento, así como el desarrollo de la imaginación

como habilidad mental, que cultiva las habilidades de la fantasía, la intuición y la asociación (Rivas y Perero, 2018).

Por lo tanto, el pensamiento divergente requiere el desarrollo de habilidades y actitudes relacionadas con la enseñanza para cultivar docentes con actitudes, contenidos y habilidades de enseñanza flexibles (Osman y Warner, 2020). Puede ser evaluado a través de las siguientes categorías: a) Novedad, incluyendo originalidad, estándares incipientes y transformadores; b) Soluciones, incluyendo lógica, suficiencia, efectividad, practicidad y estándares de valor; c) Elaboración integral, que incluya estándares de expresividad, atractivo, organización. y sencillez.

En cuanto la hipótesis específica 4, en la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación y la motivación docente, donde el coeficiente $r=0.351$, siendo la relación baja, positiva y directa. Resultados que tienen similitud con el trabajo de De la Cruz (2020) sobre innovación educativa docente y gestión administrativa, donde la correlación fue positiva alta y significativa. Al igual que la tesis de Said-Hung et al. (2017) concluyeron que estos resultados nos ayudan a estimar el perfil de las instituciones innovadoras en el campo de las TIC, así como sus percepciones sobre el uso de estas instituciones y las estrategias de integración docente implementadas por estas entidades. Y la influencia de instituciones que promueven capacidades de experiencia educativa innovadora a través de recursos y factores tecnológicos.

Asimismo, la tesis de Quispe (2016) concluyó que la apropiación de las TIC's en profesores de instituciones educativas estatales tiene relación directa en su desempeño docente. El desempeño de los maestros de instituciones educativas estatales es: 44% tienen un desempeño bueno, solo el 3% posee un excelente nivel, además de existe relación entre las variables.

Estos resultados fueron confirmados por Kryukov y Gorin (2017) quienes señalaron que los proyectos de innovación docente ayudan a lograr y asegurar una enseñanza actualizada e interdisciplinar en una sociedad del conocimiento, alineada con las tecnologías de la información y la comunicación-TIC, que permitan el acceso a bases de datos para construir y difundir conocimiento. Aun así, el profesorado son personas que tienen la capacidad de difundir conocimientos y crear la atención necesaria para poder aprender conscientemente; por tanto, el uso

de las TIC, los entornos virtuales y las redes sociales son complementos muy útiles en el desarrollo educativo.

La innovación docente es clave para la calidad y excelencia educativa, pero debe ser visible, porque la visibilidad del trabajo y el esfuerzo de docentes y estudiantes en el complejo proceso docente producirá un sentido de satisfacción y eficiencia, y son la motivación para cultivar capacidad y logros esenciales. Por supuesto, los docentes deben formar y orientar a los estudiantes para que realicen su trabajo, estudio e investigación; pero también es necesario crear y desarrollar la interacción entre docentes y estudiantes, porque esta interacción está significativamente relacionada con la satisfacción y la eficiencia. La empatía y la compasión entre profesores y estudiantes ayudan a construir conocimiento juntos. De esta forma, también se puede promover el desarrollo del pensamiento creativo basado en el contexto y los conocimientos adquiridos previamente (Fernet et al., 2017).

La hipótesis específica 5, en la tabla 9 se visualiza la relación entre dimensión cambios respecto a la programación y la motivación docente, determinado por el coeficiente $r=0.483$ indicando que la relación es moderada, positiva y directa. Resultados con similitud a la tesis de Janampa et al. (2020) quienes investigaron sobre competencias digitales y motivación laboral docente. Concluyendo que hay correlación estadística entre las variables docencia, tecnología y docencia habilidad digital y motivación laboral; se halló una correlación estadística significativa entre las variables de habilidades digitales comunicativas y motivación laboral. Otra tesis es la de Ponce (2016) quien estudió sobre la innovación educativa en el marco de cumplimiento de los estándares de desempeño profesional. Donde los resultados obtuvieron mediante un cuestionario y análisis documental, determinando que es necesario conformar equipos de trabajo docente para dialogar sobre las reformas educativas en el país y como repercute en el desempeño docente, los recursos indispensables para la implementación de los cambios en innovación educativa, fundamentando en los beneficios para el estudiante: el desarrollo de su pensamiento creativo, reflexivo y crítico, necesarios para su capacidad de cambio e innovación.

Esto se corrobora por lo que expresan Mintrop y Orders (2017) donde señalaron como proceso de enseñanza, la educación necesita generar planes y

proyectos de innovación docente para incrementar la satisfacción y el entusiasmo de docentes y estudiantes; es necesario crear, desarrollar e implementar herramientas para mejorar el rendimiento académico. La innovación docente es la clave para una educación de calidad y excelencia, pero debe ser visible, porque en el complejo proceso de enseñanza, la visibilidad del trabajo y el esfuerzo de docentes y estudiantes producirá un sentido de satisfacción y eficiencia. Ellos cultivan habilidades y logros Dos elementos necesarios para la motivación.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** Según los resultados obtenidos se determinaron que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre las variables innovación educativa y la motivación docente, dando el coeficiente $r = 0.466$ el cual señala que la relación es media y positiva, donde a mayores niveles de innovación educativa, mayores niveles de motivación docente.
- Segundo** Según los resultados obtenidos se determinó que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente, donde el coeficiente $r=0.347$, que indica que es una relación positiva baja y directa, donde a menores niveles de cambios respecto a los estudiantes, menores niveles de motivación docente.
- Tercero** Según los resultados obtenidos se determinó que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre dimensión cambios relacionados con los profesores y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.321$, que indica que es una relación positiva baja y directa, donde a menores niveles de cambios relacionados con los profesores, menores niveles de motivación docente.
- Cuarto** Según los resultados obtenidos se determinó que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.310$, que indica que es una relación positiva baja y directa, donde a menores niveles de cambios respecto a la programación, menores niveles de motivación docente.
- Quinta** Según los resultados obtenidos se determinó que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación para la docencia y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.351$, que indica que es una relación positiva baja y directa, donde a menores niveles de cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación para la docencia, menores niveles de motivación docente.

Sexto

Según los objetivos obtenidos se determinó que existe relación significativa $p_valor=0.000 < 0.05$, entre dimensión cambios respecto a la programación y la motivación docente, donde el coeficiente $r = 0.483$, que indica que es una relación positiva moderada y directa, donde a menores niveles de cambios respecto a la programación, menores niveles de motivación docente.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** De acuerdo al resultado obtenido se recomienda a los responsables de las instituciones educativas 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín que pertenecen a la UGEL 14, del distrito de Oyón, potenciar espacios para el intercambio de experiencias de aprendizaje innovadoras. Por ejemplo, el concurso "Buenas Prácticas Docentes" en este ejemplo no solo debe enfocarse en Lima, sino que debe esparcirse a nivel regional e incluso provincial, buscando mejores incentivos para el reconocimiento de profesores, y más allá no es solo la publicación de certificados honoríficos y experiencia educativa, sino también un viaje para conocer otras experiencias innovadoras a nivel internacional o nacional, una especie de incentivo económico, y finalmente un bono para disfrutar de tratamientos de spa, etc.
- Segunda** Se recomienda que los responsables de la IE 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín pertenezcan a la UGEL14 del distrito de Oyón, y apliquen estrategias para fortalecer la innovación y la motivación de los docentes a través de seminarios, actividades de innovación e incentivos virtuales. Los servicios sociales de plataforma (Zoom, Meet, Edmodo, Whats) o en la plataforma preferida por la organización, contribuyen a su desarrollo de habilidades, les brindan un ambiente de trabajo agradable y mejoran su nivel de compromiso con el desempeño laboral y mejorar el trabajo con sus estudiantes.
- Tercera** Recomendamos a las I.E. 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín, quienes pertenecen a la UGEL 14, Distrito Oyón, aceptaron el desafío de iniciar una experiencia de innovación educativa y trabajaron en instituciones educativas. Para cultivar un liderazgo proactivo y democrático en la comunidad educativa, la responsabilidad del equipo directivo es convertirse en promotor de cambio y transformación promoviendo la buena comunicación, organización, planificación, participación y colaboración en la comunidad educativa. Facilitar a los profesores para que superen el

miedo a asumir riesgos en la innovación educativa. Además de buscar constantemente aprender nuevas experiencias y mejorar las habilidades de los docentes, esto los motiva a seguir apostando por el cambio educativo. Otra opción para reflexionar y profundizar la experiencia es establecer un espacio de debate y red educativa para intercambiar experiencias, visitar escuelas con reconocidas trayectorias prácticas de innovación educativa, o realizar pasantías en escuelas de América Latina y/o nivel nacional para dar continuidad a tu experiencia de innovación.

Cuarta Recomendamos a los docentes de las I.E. 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín quienes han desarrollado buenas prácticas, se mantienen al día y buscan constantemente crear nuevas estrategias y materiales educativos. Es propicio para la formación de equipos de trabajo por nivel o clasificación, y propicia la construcción de propuestas innovadoras y el trabajo colaborativo. Una forma de seguir enriqueciendo su práctica docente es reflexionar sobre ellos, participar en la socialización e intercambio de espacios de experiencias de aprendizaje, y sistematizar y recopilar sus experiencias innovadoras, que ayudarán a su crecimiento profesional.

Quinta Recomendamos a las I.E. 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, implementar centros de especialización en innovación educativa y bibliotecas profesionales en función de la posibilidad y el presupuesto. Los docentes de cada institución educativa deben contar con una sala de profesores o una sala de coordinación docente y una biblioteca básica. Puede utilizar los medios informáticos y los recursos didácticos para que puedan realizar mejor las tareas docentes, de modo que se sientan motivados para desempeñarse mejor con los estudiantes.

Sexta Según los resultados obtenidos se sugiere a los docentes de las I.E. 20066 Simón Bolívar y Libertador José de San Martín de la UGEL 14 del distrito de Oyón, se capaciten en entornos virtuales, pues el

ambiente virtual se vuelve más importante a medida que cambian los métodos de enseñanza, por lo que los docentes deben complementar su experiencia, capacitación para fortalecer sus habilidades digitales y desarrollar estrategias de enseñanza para lograr los objetivos educativos.

REFERENCIAS

- Andriani, S., Kesumawati, N., Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.
https://www.researchgate.net/publication/326646177_The_Influence_of_The_Transformational_Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance
- Aguirre, A. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores - Punchao – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo -Huánuco, Perú].
<https://www.coursehero.com/file/114445054/Motivaci%C3%B3n-laboral-y-desempe%C3%B1o-docente-en-una-Instituci%C3%B3n-Educativa-Secundaria-Menores-Punchao-2/>
- Alejandro, I. (2020). *Innovación educativa y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil jornada matutina, Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<http://renatiqa.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2098044>
- Álvarez, R.P. y Harris, P. (2020). Retos y oportunidades para América Latina frente a la pandemia por Covid-19. *Revista chilena de pediatría*, 9(2) 179-189.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0370-41062020005000602&script=sci_arttext
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2). 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191724>
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_9fa6e59a3f98d5b67b893f8b32ae3305
- Cabero Almenara, J., y Palacios-Rodríguez, A. (2020). Marco Europeo de competencias digital docentes – “DigCompEdu”, traducción y adaptación del

- cuestionario "DigCompEdu Check In". *Edmetic*, 9(1). 213 -234.
<https://www.uco.es/ucopress/ojs/index.php/edmetic/article/view/12462>
- Contreras Espinosa, R. (2016). Juegos digitales y gamificación aplicados en el ámbito de la educación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 19(2), 27-33. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:revistaRied-2016-19-2-5005/Juegos_digitales_gamificacion.pdf
- Dar, A. G. (2019). Importance of Teacher Motivation as a Tool to Effectiveness in Teaching Learning Process. *THE COMMUNICATIONS*, 84. <http://ddeku.edu.in/Files/2cfa4584-5afe-43ce-aa4b-ad936cc9d3be/Journal/33c2c370-689e-449a-833a-8cb9dd17b201.pdf>
- Deci, E. L. y Ryan R. M. (2007). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2008_DeciRyan_CanPsy_Eng.pdf
- De la Cruz, A. (2020). *Gestión directiva y la innovación pedagógica en docentes de la Red 08, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c93f0e8ceb230def5206ce456127ac4c
- De Moraes Wyse, R. (2018). Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. *Revista de Ciências Gerenciais*, 22(36), 134-141. <https://revista.pgsskroton.com/index.php/rcger/article/view/6227>
- Escale (2020). Padrón de docentes de I.E. <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padr%C3%B3n-de-IIEE>
- Ferrada-Bustamante, V., González-Oro, N., Ibarra-Caroca, M., Ried-Donaire, A., Vergara-Correa, D., & Castillo-Retamal, F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19. *Revista Saberes Educativos*, (6), 144-168. <https://nuevosfoliosbioetica.uchile.cl/index.php/RSED/article/view/60715>
- Fernet, C., Chanal, J., & Guay, F. (2017). What fuels the fire: job-or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Stress*, 31(2), 145-163. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2017.1303758>

- Ferssizidis, P., Adams, L. M., Kashdan, T. B., Plummer, C., Mishra, A., y Ciarrochi, J. (2016). Motivation for and commitment to social values: The roles of age and gender. En: *Motivation and Emotion*, 34(4), 354-362. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11031-010-9187-4>
- Fidalgo-Blanco, Á., Sein-Echaluce, M. L., & García-Peñalvo, F. J. (2019). Tendencias de innovación educativa con Moodle: llevando el cambio metodológico al aula. <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1697/1/Innovacion%20Educativa%20con%20Moodle.pdf>
- Foncubierta-Rodríguez, M. J., & Sánchez-Montero, J. M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504560640004/504560640004.pdf>
- Franco-López, J., Salazar, F. y López-Arellano, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista De Pedagogía*, 39(105), 151-172. https://www.researchgate.net/publication/334466394_La_motivacion_docente_y_su_repercusion_en_la_calidad_educativa_estudio_de_caso
- García, M., Serna, R., Gutiérrez, A., y Ruiz, Y. (2015). La teoría del cambio y la innovación como fundamento para la gestión del conocimiento. *Ciencia UANL*, 47 - 53. <http://eprints.uanl.mx/6132/>
- Gollwitzer, P. M., y Getting, G. (2015). Motivation and Actions, Psychology of. En: James D. Wright (Ed.). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (pp. 887-893). https://www.researchgate.net/publication/323838799_Motivation_and_Actions_Psychology_of
- Gulfo, Y. E. C. (2020). Necesidades como criterio fundamentador de los derechos humanos. *UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (33), 85-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7495410>
- Gutiérrez, C., y Baumert, T. (2018). Smith, Schumpeter y el estudio de los sistemas de innovación. *Economía y Política*, 5(1), 93-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6543950>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York, John Wiley and Sons, Inc. pp. 114-115
- Janampa Callata, J. L., Quispe, S., y Cabrera Castelo, J. G. (2020). *Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4167/Jose_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keller, M. M., Neumann, K., & Fischer, H. E. (2017). The impact of physics teachers' pedagogical content knowledge and motivation on students' achievement and interest. *Journal of Research in Science Teaching*, 54(5), 586-614. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/tea.21378>
- Kryukov, V., y Gorin, A. (2017). Digital technologies as education innovation at universities. *Australian Educational Computing*, 32(1), 1-16. <https://www.semanticscholar.org/paper/Digital-technologies-as-education-innovation-at-Kryukov-Gorin/ade467a5290528d9e77590345fb8d06a97b217f4?p2df>
- De La Rosa, L. C. (2020) *Motivación de las docentes del nivel inicial en la crisis generada por el Covid19 en la Red 6 – Ugel 6, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50281>
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>
- Maslow, A. H. (1943). A Dynamic Theory of Human Motivation. In C. L. Stacey & M. DeMartino (Eds.), *Understanding human motivation* (p. 26–47). Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>

- Matas, A., Tójar, J. y Serrano, J., (2004). Innovación educativa: un estudio de los cambios diferenciales entre el profesorado de la Universidad de Málaga. *Revista electrónica de investigación educativa*, 6(1), 01-21. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412004000100004&lng=es&tlng=es
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid. Narcea. S.A.
- Ministerio de Educación. (2016). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: MINEDU.
- Mintrop, R., y Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto. *Mejoramiento y liderazgo en la escuela: Once miradas*, 295-332. https://www.researchgate.net/profile/Miguel_Ordenes/publication/322634662_Motivacion_laboral_de_los_docentes_Un_desafio_directivo_de_alto_impacto/links/5a7124efa6fdcc33daa9f2a8/Motivacion-laboral-de-los-docentes-Un-desafio-directivo-de-alto-impacto.pdf
- Mora, H., Signes, M. T., De Miguel, G., y Gilart, V. (2015). Management of social networks in the educational process. *Computers in Human Behavior*, 51, Part B, 890-895. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.010>
- Moreno, S. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. *Salutem Scientia Spiritus*. 6. 14-26. <http://orcid.org/0000-0003-1435-614X>
- Munaya, A. (2021). *Motivación y Desempeño Docente en una Institución Educativa Privada de la Provincia de Pisco, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67738/Munaya_MAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oros, E. (2019) *Motivación docente y desempeño laboral del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/2Wr3nHg>
- Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103064.
- Paccha, R. (2018). *Innovación Educativa y Desempeño Docente, en las*

- Instituciones Educativas Nivel Secundaria del Distrito Chinchaypujio Anta-2018.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33597>
- Papalia, E., Wendkos, S., y Duskin R. (2009). *Psicología del desarrollo. De la infancia a la adolescencia.* Mexico. Mc Graw Hill
- Paredes, F. (2021). *Innovación educativa y gestión de cambio en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66496/Paredes_MFE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, J. A. (1992). *La motivación humana.* Barcelona: IESE Business School.
- Ponce, X. (2016). *Innovación docente en el marco de cumplimiento de los estándares de desempeño profesional estipulados por el Ministerio de Educación, en el colegio Johannes Kepler.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4889>
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones (Cuarta ed.).* Barcelona. ESIC. 605p.
- Pruneda, G. (2014). Determinantes y evolución de la motivación de los trabajadores en un contexto de crisis económica. El caso de España. *Revista de Sociología*, 99(1), 41–72. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v99n1.514>
- Quispe, E. (2016). *Niveles de apropiación de las tecnologías de información y comunicación y el desempeño docente en la JEC en I.E estatales de la provincia de Islay- 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3596>
- Ramírez Montoya, M. y Valenzuela González, J. (2019). *Innovación educativa: tendencias globales de investigación e implicaciones prácticas (relación de bases de datos para mapeos y revisiones sistemáticas de literatura).* <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/11/16171.pdf>
- Reátegui, L. (2017) *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/935>

- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Said-Hung, E., Valencia-Cobos, J., & González Prieto, E. (2017). La promoción de experiencias de innovación educativa en TIC en los centros escolares: Caso región Caribe colombiana. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 457-473. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052017000100026&script=sci_arttext&tIng=en
- Shah, S. S., Shah, A. A., Memon, F., Kemal, A. A., & Soomro, A. (2021). Online learning during the COVID-19 pandemic: Applying the self-determination theory in the 'new normal'. *Revista de Psicodidáctica*.26(2), 168-177. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S253038052100006X>
- Salazar, A. (2019). *Capacitación docente e innovación pedagógica en la escuela de educación básica "Veinticuatro de Mayo", Milagro, Guayas, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33792?show=full>
- Sukran, T. (2011). Pre-service primary education teachers' changing attitudes towards teaching: a longitudinal study. *European Journal of Teacher Education*, 34(1) 81-97. <https://doi.org/10.1080/02619768.2010.534130>
- Unesco (2020a). *¿Cómo enfrenta Chile la emergencia educativa ante el Covid-19? La Unesco entrevista a Raúl Figueroa, ministro de Educación*. Chile: Unesco. <https://es.unesco.org/fieldoffice/santiago/articles/ministro-educacion-Chile-covid-19>
- Unesco (2020b). National learning platforms and tools. <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/nationalresponses#LATIN%20AMERICA%20&%20THE%20CARIBBEAN>
- Unicef (2020). COVID-19: *Preparación y respuesta educativa. Respuesta de UNICEF a los desafíos de educación en América Latina y el Caribe durante el COVID-19*. <https://www.unicef.org/lac/la-educacion-frente-al-covid-19>
- Tang, S. Y., Wong, A. K., Li, D. D., & Cheng, M. M. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180.

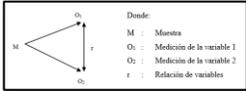
<https://repository.eduhk.hk/en/publications/millennial-generation-preservice-teachers-intrinsic-motivation-to>

- Thurlings, M., Evers, A. T. y Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430 – 471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación. Editorial San Marcos, Lima. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Vasconsuelos, A., Castro, M. C. C. S., Barbosa, J. E., & Cunha, J. V. A. D. (2019). Teacher motivation in stricto sensu postgraduation: an analysis based on self-determination theory. *Revista Contabilidade & Finanças*, 30, 381-395. <https://www.scielo.br/j/rcf/a/Ch5W7B6vcRsLS3tkFrzn76q/?lang=en>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Innovación educativa y Motivación docentes en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021							
AUTOR: Elizabet Pilar Marcelo Basilio							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación la dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación la dimensión cambios relacionado con los profesores y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación la dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación la dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación la dimensión cambios respecto</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>Objetivos Específico</p> <p>a) Determinar la relación entre la dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre la dimensión cambios relacionado con los profesores y la motivación docente de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>d) Determinar la relación entre de la dimensión cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación y la motivación docente en la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la innovación educativa y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe la relación entre la dimensión cambios respecto a los estudiantes y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>b) Existe la relación entre la dimensión cambios relacionado con los profesores y la motivación docente de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>c) Existe la relación entre la dimensión cambios respecto a los recursos para la docencia y la motivación docente de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>d) Existe la relación entre la dimensión cambios respecto a la ayuda de investigación e innovación y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p>	Variable 1: Innovación Educativa				
			Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			Cambios respecto a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Participación ▪ Asistencia ▪ Relación interpersonal con los estudiantes ▪ Evaluación 	1 – 5	Escala ordinal. Muy poco (1) Poco (2) Regular (3) Mucho (4) Muchísimo (5)	Escasa (24 – 55) Regular (56-87) Adecuada (88 – 120)
			Cambios relacionados con los profesores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboración ▪ Relación interpersonal con mis colegas ▪ Programación ▪ Evaluación de actividades programadas 	6 - 11		
			Cambios respecto a los recursos para la docencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de los recursos institucionales ▪ Conocimiento de plataforma virtual ▪ Uso de videos, aplicaciones educativas y redes sociales ▪ Conocimiento de almacenamiento en la nube 	12 - 18		
			Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora en conocimientos de los recursos para la E-A no presenciales ▪ Capacitaciones 	19- 23		
			Cambios respecto a la programación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios en la organización ▪ Cambios en la evaluación ▪ Cambios en la distribución del tiempo ▪ Cambios en la metodología 	24 - 30		
Variable 2: Motivación docentes							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango			

<p>a la programación y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021?</p>	<p>UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p> <p>e) Determinar la relación entre la dimensión cambios respecto a la programación y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p>	<p>e) Existe la relación entre la dimensión cambios respecto a la programación y la motivación docente en la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021.</p>	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación trascendente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades psicológicas ▪ Necesidades materiales ▪ Necesidades sociales 	<p>1 - 10</p> <p>11 - 20</p> <p>21 - 30</p>	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Valores:</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Bajo [24– 55]</p> <p>Medio [56 – 87]</p> <p>Alto [88 – 120]</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA		
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>Dónde: M=muestra O1= Innovación educativa O2= Motivación docente R = Relación entre las variables</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 291 docentes de la UGEL 14 del Distrito de Oyón, 2021</p> <p>Muestra: 128 docentes de la Red JEC</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional, por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Innovación Educativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Matas y Serrano (2004) Estructura. 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Cambios respecto a los estudiantes (6 ítems), Cambios respecto a los profesores (5 ítems), Cambios respecto a los recursos para la docencia (7 ítems), Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación (5 ítems) Cambios respecto a la programación (7 ítems)</p> <p>Variable: Motivación docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Motivación Autor Juan Antonio Pérez López Estructura. 30 ítems distribuidos en tres dimensiones: motivación intrínseca (10 ítems) motivación extrínseca (10 ítems) y motivación trascendente (10 ítems).</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Estadística inferencial: Se usará la prueba Rho Spearman para correlacionar las variables.</p>		

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Innovación educativa	La innovación educativa significa implementar cambios importantes en el proceso de enseñanza. Debe incluir cambios en los materiales, métodos, contenido o entorno de enseñanza (Thurlings et al., 2015).	La variable innovación educativa por su naturaleza es cualitativa, de escala ordinal, policotómica, y tiene tres niveles de medición: Escasa, Regular y Adecuada	Cambios respecto a los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Participación ▪ Asistencia ▪ Relación interpersonal con los estudiantes ▪ Evaluación 	1 – 5	Escala ordinal. Muy poco (1) Poco (2) Regular (3) Mucho (4) Muchísimo (5)
			Cambios relacionados con los profesores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colaboración ▪ Relación interpersonal con mis colegas ▪ Programación ▪ Evaluación de actividades programadas 	6 - 11	
			Cambios respecto a los recursos para la docencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de los recursos institucionales ▪ Conocimiento de plataforma virtual ▪ Uso de videos, aplicaciones educativas y redes sociales ▪ Conocimiento de almacenamiento en la nube 	12 - 18	
			Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejora en conocimientos de los recursos para la E-A no presenciales ▪ Capacitaciones 	19- 23	
			Cambios respecto a la programación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios en la organización ▪ Cambios en la evaluación ▪ Cambios en la distribución del tiempo 	24 – 30	

- Cambios en la metodología

Motivación	Pérez (1992) sostiene que la motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.	La variable motivación es categórica, cualitativa, de escala ordinal, policotómica y tiene tres niveles de medición Bajo, Medio y Alto.	Motivación intrínseca	▪ Necesidades psicológicas	1 - 10	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Motivación extrínseca	▪ Necesidades materiales	11 - 20	
			Motivación trascendental	▪ Necesidades sociales	21 - 30	

Anexo 3. Población de estudio

Población de docentes del distrito de Oyón

Nº	AREA GEOGRÁFICA	DISTRITO	NIVEL	I.E	CANTIDAD DE DOCENTES 2020
1	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20062 ALEXANDER VON HUMBOLT	10
2	RURAL	OYON	PRIMARIA	20062 ALEXANDER VON HUMBOLT	3
3	RURAL	OYON	PRIMARIA	20064	1
4	URBANA	OYON	PRIMARIA	20066 SIMON BOLIVAR	26
5	URBANA	OYON	INICIAL	20066 SIMON BOLIVAR	8
6	URBANA	OYON	SECUNDARIA	20066 SIMON BOLIVAR	36
7	RURAL	OYON	PRIMARIA	20068 DANIEL ALCIDES CARRION	5
8	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20068 DANIEL ALCIDES CARRION	10
9	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20069	10
10	RURAL	OYON	PRIMARIA	20069	5
11	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20070 ANDRES A. CACERES	9
12	RURAL	OYON	PRIMARIA	20070 ANDRES A. CACERES	4
13	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20071 JORGE CHAVEZ	9
14	RURAL	OYON	PRIMARIA	20071 JORGE CHAVEZ	2
15	RURAL	OYON	PRIMARIA	20073 LA MERCED	3
16	RURAL	OYON	SECUNDARIA	20073 LA MERCED	10
17	URBANO	OYON	PRIMARIA	20109 JOSE MARIA ARGUEDAS	21
18	URBANO	OYON	SECUNDARIA	20109 JOSE MARIA ARGUEDAS	11
19	RURAL	OYON	PRIMARIA	20895	3
20	RURAL	OYON	PRIMARIA	20896	2
21	URBANO	OYON	PRIMARIA	21502-2	6
22	URBANO	OYON	INICIAL	337 NIÑO JESUS	11
23	RURAL	OYON	INICIAL	376	2
24	RURAL	OYON	INICIAL	399	1
25	RURAL	OYON	INICIAL	437	2
26	URBANA	OYON	INICIAL	538	10
27	RURAL	OYON	INICIAL	538-1	1
28	RURAL	OYON	INICIAL	538-2	3
29	RURAL	OYON	INICIAL	538-3	2
30	RURAL	OYON	INICIAL	538-8	1
31	RURAL	OYON	INICIAL	538-9	1
32	URBANO	OYON	SECUNDARIA	LIBERTADOR JOSE DE SAN MARTIN	40
33	URBANO	OYON	PRIMARIA	LIBERTADOR JOSE DE SAN MARTIN	19
34	RURAL	OYON	INICIAL	MI NIÑO HEROE DE PAMPAHUAY	1
35	URBANA	OYON	INICIAL	NUEVO HORIZONTE	3
				TOTAL	291

Anexo 4. Instrumentos

Cuestionario sobre Innovación educativa y motivación docente

Descripción del formulario

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la innovación educativa y motivación docente. La investigación se sujeta a los principios éticos: anonimato, confidencialidad y autonomía. Agradeceremos responder con sinceridad cada uno de los ítems. Si tuviera alguna duda o consulta favor remitirla al correo: epmb1020@gmail.com

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta un conjunto de ítems con cinco alternativas de respuestas. Marque la respuesta que mejor se ajuste a su parecer.

Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Atentamente,
Elizabet Pilar Marcelo Basilio

Link del formulario: <https://forms.gle/vZbkWWRSkwaSsoRC9>

Cuestionario de Innovación educativa

Estimado colega: Agradeceremos su amabilidad en responder a este cuestionario que tiene el objetivo de recoger información sobre el nivel de innovación educativa percibido. Responda con sinceridad a todas las preguntas, recuerde que no hay respuestas malas. Marque con una (X) según la siguiente escala:

Género	Masculino				Femenino							
Edad	20-30		31-40		41-50		51 a más					
Condición laboral	Contratado				Nombrado							
Muy poco (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4) y Muchísimo (5).												
Dimensión1: Cambios respecto a los estudiantes								1	2	3	4	5
1. He mejorado mi comunicación en las clases con mis estudiantes												
2. Tengo una participación más activa en mis clases												
3. Tengo mayor asistencia de los estudiantes												
4. He mejorado mi relación interpersonal con ellos/as												
5. En la evaluación tengo en cuenta el proceso de enseñanza-aprendizaje												
Dimensión2: Cambios relacionado con los profesores												
6. Desarrollo más tareas en colaboración con mis colegas												
7. Usar recursos tecnológicos en el trabajo lo hace más fácil y ha mejorado mi relación interpersonal con mis colegas												
8. Elaboro conjuntamente las programaciones de las unidades de aprendizaje												
9. Realizo la evaluación de las actividades académicas programadas de manera coordinada con mis colegas												
10. Pienso que con mi experiencia innovadora estoy realizando aportaciones de relevancia a mi área de conocimiento												
11. Ha aumentado mi sentido crítico con respecto a mi propia docencia												
Dimensión3: Cambios respecto a los recursos para la docencia												
12. Estoy informado de los recursos de mi institución Educativa												
13. Conozco el funcionamiento de la plataforma virtual (Moodle) de la institución y otros medios de enseñanza no presenciales												
14. Utilizo videoconferencias en mis clases no presenciales (Zoom, Meet, Blackboard, entre otros)												
15. Utilizo aplicaciones educativas en mis sesiones de clases no presenciales (Classroom, Drive, Formularios, otros)												
16. Utilizo redes sociales para apoyar el desarrollo del proceso de E-A no presenciales (WhatsApp, Facebook, entre otros)												
17. Utilizo el almacenamiento en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros)												
18. Las innovaciones educativas introducidas permanecen en el tiempo												
Dimensión4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación												
19. Grado en que he mejorado mi conocimiento de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje brindados por mi institución educativa y por el Minedu												
20. Grado en que participo de las capacitaciones de éstos												
21. Grado en que aplico de manera didáctica los conocimientos adquiridos para la elaboración de presentaciones de impacto (Infografías, PPT, entre otros)												
22. Grado en que aplico metodologías activas asistidas con herramientas de Gamificación (Kahoot, Socrative, Genially, Canvas, entre otros)												

23.Considero que estoy prestando un mejor servicio a la sociedad con la participación en un proyecto					
Dimensión 5: Cambios respecto a la programación					
24.Hago contextualizaciones en las programaciones de mis áreas para mejorar el proceso de E-A					
25.He planificado las actividades de mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de mis estudiantes					
26.He mejorado el sistema de evaluación de los estudiantes					
27.Gestiono mejor el tiempo dedicado a cada experiencia de aprendizaje.					
28.Se han cumplidos los objetivos programados en los procesos de E-A					
29.Usar recursos innovadores me ofrece alternativas metodológicas para cubrir las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes					
30.Se han incluidos nuevos objetivos en los programas una vez iniciada la innovación					

Nota: *Autoría propia. Basado en Matas, Tójar y Serrano (2004).*

Matas, A., Tójar, J. y Serrano, J., (2004). Innovación educativa: un estudio de los cambios diferenciales entre el profesorado de la Universidad de Málaga. *Revista electrónica de investigación educativa*, 6(1), 01-21. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412004000100004&lng=es&tlng=es

Ficha técnica del instrumento

Nombre	Cuestionario de Innovación educativa.
Autor original	Matas, A., Tójar, J. y Serrano, J., (2004).
Adaptado	Marcelo Basilio, Elizabet Pilar
Universo de estudio	docente del distrito de Oyón
Administración	Individual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	129 docente del distrito de Oyón.
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de percepción de innovación educativa de los docentes.
Dimensiones	Cambios respecto a los estudiantes, Cambios respecto a los profesores, Cambios respecto a los recursos para la docencia; y Cambios respecto a la programación.
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Muy poco (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4) y Muchísimo (5).
Niveles/Rangos	Escasa (30 – 69), Regular (70 - 109) y Adecuada (110 – 150).
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	30
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.972

Cuestionario de Motivación

Le agradeceríamos responder a este cuestionario que tiene como propósito obtener datos que permitan conocer el nivel de motivación de las docentes. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que se presentan a continuación.

Debe responder marcando con una (X) que le corresponde según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1. Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1. Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.					
2. Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.					
3. Considero que mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa					
4. Considero que me relaciono de manera adecuada con mis colegas y directivos.					
5. Tengo autonomía para realizar mi trabajo en mis criterios					
6. Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
7. Considero que la organización del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8. Mi trabajo me permite organizar mi tiempo y destinar el necesario para atender a mi familia					
9. Evito que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, colegas, padres de familia, etc.)					
10. Si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral					
Dimensión 2: Motivación extrínseca					
11. Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor educativa.					
12. Las condiciones virtuales (por ejemplo, plataformas, recursos tecnológicos) que utilizo son adecuadas para realizar mi labor educativa.					
13. Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo					
14. Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15. Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
16. En el desempeño mi labor educativa encuentro tareas y actividades variadas y/o desafiantes que me motivan a dar más de mí.					
17. Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
18. Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.					
19. Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos					
20. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores					
Dimensión 3: Motivación trascendental					
21. Considero que mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes por ello lo realizo eficazmente					
22. Mi trabajo aporta al crecimiento personal de mis colegas de la institución educativa					

23. Considero importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente					
24. Considero importante realizar un trabajo de calidad					
25. Me interesa el bienestar de mis colegas de mi institución educativas					
26. Propicio un clima de integración de los miembros de la comunidad educativa					
27. Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
28. Mi trabajo aporta al crecimiento de la localidad					
29. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás miembros de la Institución educativa.					
30. Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.					

Nota: *Autoría propia. Basado en Pérez (1992).*

Pérez, J. A. (1992). *La motivación humana*. Barcelona: IESE Business School.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896080>

Ficha técnica del cuestionario de Motivación

Nombre	Cuestionario de Motivación.
Autor	Pérez (1992)
Adaptado	Marcelo Basilio, Elizabet Pilar
Universo de estudio	docente del distrito de Oyón
Administración	Individual.
Nivel de confianza	95 %
Margen de error	0.05 %
Tamaño muestral	129 docente del distrito de Oyón.
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de percepción de motivación de los docentes.
Validez	Por juicio de expertos
Estructura	El cuestionario de motivación de docentes de inicial consta de 30 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable: D1: Motivación intrínseca (10 ítems) D2: Motivación extrínseca (10 ítems) y D3: Motivación trascendente (10 ítems).
Calificación	Las opciones de respuesta son: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) y Casi siempre (4), Siempre (5).
Categorías/Niveles	Bajo [30– 69], Medio [70 – 109] y Alto [110 – 150].
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.912

Anexo 5. Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ⁴		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca								
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Considero que mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	X		X		X		
4	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis colegas y directivos.	X		X		X		
5	Tengo autonomía para realizar mi trabajo en mis criterios	X		X		X		
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
7	Considero que la organización del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite organizar mi tiempo y destinar el necesario para atender a mi familia	X		X		X		
9	Evito que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, colegas, padres de familia, etc)	X		X		X		
10	Si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca								
11	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor educativa.	X		X		X		
12	Las condiciones virtuales (por ejemplo, plataformas, recursos tecnológicos) que utilizo son adecuadas para realizar mi labor.	X		X		X		
13	Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		
15	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	X		X		X		
16	En el desempeño mi labor educativa encuentro tareas y actividades variadas y/o desafiantes que me motivan a dar más de mí.	X		X		X		
17	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	X		X		X		
18	Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
19	Pienso que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos	X		X		X		
20	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación trascendental								
21	Considero que mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes por ello lo realizo eficazmente	X		X		X		

22	Mi trabajo aporta al crecimiento personal de mis colegas de la institución educativa	X		X		X	
23	Considero importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente	X		X		X	
24	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X	
25	Me interesa el bienestar de mis de mis colegas de mi institución educativas	X		X		X	
26	Propicio un clima de integración de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
27	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	X		X		X	
28	Mi trabajo aporta al crecimiento de la localidad	X		X		X	
29	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución	X		X		X	
30	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Noemi Mendoza Retamozo

DNI: 23271871

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

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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de octubre del 2021



Dra. Noemi Mendoza Retamozo

DNI: 23271871

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cambios respecto a los estudiantes							
1	He mejorado mi comunicación en las clases con mis estudiantes	X		X		X		
2	Tengo una participación más activa en mis clases	X		X		X		
3	Tengo mayor asistencia de los estudiantes	X		X		X		
4	He mejorado mi relación interpersonal con ellos/as	X		X		X		
5	En la evaluación tengo en cuenta el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Cambios relacionado a los profesores							
6	Desarrollo más tareas en colaboración con mis colegas	X		X		X		
7	Usar recursos tecnológicos en el trabajo lo hace más fácil y ha mejorado mi relación interpersonal con mis colegas	X		X		X		
8	Elaboro conjuntamente las programaciones y experiencia de aprendizaje	X		X		X		
9	Realizo la evaluación de las actividades académicas programadas de manera coordinada con mis colegas	X		X		X		
10	Pienso que con mi experiencia innovadora estoy realizando aportaciones de relevancia a mi área de conocimiento	X		X		X		
11	Ha aumentado mi sentido crítico con respecto a mi propia docencia.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia							
12	Estoy informado de los recursos de mi institución educativa.	X		X		X		
13	Conozco el funcionamiento de la plataforma virtual (Moodle) de la institución y otros medios de enseñanza no presenciales	X		X		X		
14	Utilizo videoconferencias en mis clases no presenciales (Zoom, Meet, Blackboard, entre otros)	X		X		X		
15	Utilizo aplicaciones educativas en mis sesiones de clases no presenciales (Classroom, Drive, Formularios, otros)	X		X		X		

16	Utilizo redes sociales para apoyar el desarrollo del proceso de E-A no presenciales (WhatsApp, Facebook, entre otros)	X		X		X	
17	Utilizo el almacenamiento en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros)	X		X		X	
18	Las innovaciones educativas introducidas permanecen en el tiempo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación.						
19	Grado en que he mejorado mi conocimiento de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje brindados por mi institución y por el Minedu	X		X		X	
20	Grado en que participo de las capacitaciones de éstos.	X		X		X	
21	Grado en que aplico de manera didáctica los conocimientos adquiridos para la elaboración de presentaciones de impacto (Infografías, PPT, entre otros)	X		X		X	
22	Grado en que aplico metodologías activas asistidas con herramientas de Gamificación (Kahoot, Socrative, Genially, Canvas, entre otros)	X		X		X	
23	Considero que estoy prestando un mejor servicio a la sociedad con la participación en un proyecto	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Cambios respecto a la programación						
24	Hago contextualizaciones en las programaciones de mis áreas para mejorar el proceso de E-A.	X		X		X	
25	He Planificado las actividades de mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de mis estudiantes.	X		X		X	
26	He mejorado el sistema de evaluación de los estudiantes	X		X		X	
27	Gestiono mejor el tiempo dedicado a cada experiencia de aprendizaje.	X		X		X	
28	Se han cumplidos los objetivos programados en los procesos de E-A	X		X		X	
29	Utilizo recursos innovadores que me ofrece alternativas metodológicas para cubrir las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes	X		X		X	
30	Se han incluidos nuevos objetivos en los programas una vez iniciada la innovación.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr/~~ Mg: ... Dra. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra DNI: 18110381

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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

Lima, 30 de octubre del 2021.



 **Dra. Silvia Alza Salvatierra**
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INNOVACIÓN EDUCATIVA.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cambios respecto a los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	He mejorado mi comunicación en las clases con mis estudiantes	x		x		x		
2	Tengo una participación más activa en mis clases	x		x		x		
3	Tengo mayor asistencia de los estudiantes	x		x		x		
4	He mejorado mi relación interpersonal con ellos/as	x		x		x		
5	En la evaluación tengo en cuenta el proceso de enseñanza-aprendizaje	x		x		x		
	DIMENSION 2: Cambios relacionado a los profesores	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Desarrollo más tareas en colaboración con mis colegas	x		x		x		
7	Usar recursos tecnológicos en el trabajo lo hace más fácil y ha mejorado mi relación interpersonal con mis colegas	x		x		x		
8	Elaboro conjuntamente las programaciones y experiencia de aprendizaje	x		x		x		
9	Realizo la evaluación de las actividades académicas programadas de manera coordinada con mis colegas	x		x		x		
10	Pienso que con mi experiencia innovadora estoy realizando aportaciones de relevancia a mi área de conocimiento	x		x		x		
11	Ha aumentado mi sentido crítico con respecto a mi propia docencia.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estoy informado de los recursos de mi institución educativa.	x		x		x		
13	Conozco el funcionamiento de la plataforma virtual (Moodle) de la institución y otros medios de enseñanza no presenciales	x		x		x		
14	Utilizo videoconferencias en mis clases no presenciales (Zoom, Meet, Blackboard, entre otros)	x		x		x		
15	Utilizo aplicaciones educativas en mis sesiones de clases no presenciales (Classroom, Drive, Formularios, otros)	x		x		x		

16	Utilizo redes sociales para apoyar el desarrollo del proceso de E-A no presenciales (WhatsApp, Facebook, entre otros)	x		x		x	
17	Utilizo el almacenamiento en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros)	x		x		x	
18	Las innovaciones educativas introducidas permanecen en el tiempo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación.	Si	No	Si	No	Si	No
19	Grado en que he mejorado mi conocimiento de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje brindados por mi institución y por el Minedu	x		x		x	
20	Grado en que participo de las capacitaciones de éstos.	x		x		x	
21	Grado en que aplico de manera didáctica los conocimientos adquiridos para la elaboración de presentaciones de impacto (Infografías, PPT, entre otros)	x		x		x	
22	Grado en que aplico metodologías activas asistidas con herramientas de Gamificación (Kahoot, Socrative, Genially, Canvas, entre otros)	x		x		x	
23	Considero que estoy prestando un mejor servicio a la sociedad con la participación en un proyecto	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5: Cambios respecto a la programación	Si	No	Si	No	Si	No
24	Hago contextualizaciones en las programaciones de mis áreas para mejorar el proceso de E-A.	x		x		x	
25	He Planificado las actividades de mis sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de mis estudiantes.	x		x		x	
26	He mejorado el sistema de evaluación de los estudiantes	x		x		x	
27	Gestiono mejor el tiempo dedicado a cada experiencia de aprendizaje.	x		x		x	
28	Se han cumplidos los objetivos programados en los procesos de E-A	x		x		x	
29	Utilizo recursos innovadores que me ofrece alternativas metodológicas para cubrir las necesidades de aprendizaje de mis estudiantes	x		x		x	
30	Se han incluidos nuevos objetivos en los programas una vez iniciada la innovación.	x		x		x	

Si es aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Juan de la Cruz Mamani Apaza. DNI: 08170211

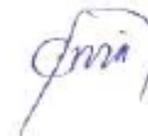
Especialidad del validador: Mg.: Docencia y Gestión Educativa. Doctor en Educación.

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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima 25 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Considero que mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	X		X		X		
4	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis colegas y directivos.	X		X		X		
5	Tengo autonomía para realizar mi trabajo en mis criterios	X		X		X		
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
7	Considero que la organización del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite organizar mi tiempo y destinar el necesario para atender a mi familia	X		X		X		
9	Evito que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, colegas, padres de familia, etc)	X		X		X		
10	Si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor educativa.	X		X		X		
12	Las condiciones virtuales (por ejemplo, plataformas, recursos tecnológicos) que utilizo son adecuadas para realizar mi labor.	X		X		X		
13	Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		
15	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	X		X		X		
16	En el desempeño mi labor educativa encuentro tareas y actividades variadas y/o desafiantes que me motivan a dar más de mí.	X		X		X		
17	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	X		X		X		
18	Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
19	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos	X		X		X		
20	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considero que mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes por ello lo realizo eficazmente	X		X		X		

22	Mi trabajo aporta al crecimiento personal de mis colegas de la institución educativa	X		X		X		
23	Considero importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente	X		X		X		
24	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X		
25	Me interesa el bienestar de mis de mis colegas de mi institución educativas	X		X		X		
26	Propicio un clima de integración de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
27	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	X		X		X		
28	Mi trabajo aporta al crecimiento de la localidad	X		X		X		
29	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución	X		X		X		
30	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Noemí Mendoza Retamozo

DNI: 23271871

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

15 de octubre del 2021



Dra. Noemí Mendoza Retamozo

DNI: 23271871

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación intrínseca							
1	Considero importante ser autocritico en mi trabajo para crecer y mejorar.	x		x		x		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	x		x		x		
3	Considero que mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	x		x		x		
4	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis colegas y directivos.	x		x		x		
5	Tengo autonomía para realizar mi trabajo en mis criterios	x		x		x		
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	x		x		x		
7	Considero que la organización del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	x		x		x		
8	Mi trabajo me permite organizar mi tiempo y destinar el necesario para atender a mi familia	x		x		x		
9	Evito que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, colegas, padres de familia, etc)	x		x		x		
10	Si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral	x		x		x		
	DIMENSION 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor educativa.	x		x		x		
12	Las condiciones virtuales (por ejemplo, plataformas, recursos tecnológicos) que utilizo son adecuadas para realizar mi labor.	x		x		x		
13	Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo	x		x		x		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	x		x		x		
15	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	x		x		x		
16	En el desempeño mi labor educativa encuentro tareas y actividades variadas y/o desafiantes que me motivan a dar más de mí.	x		x		x		
17	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	x		x		x		
18	Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	x		x		x		
19	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos	x		x		x		
20	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores	x		x		x		
	DIMENSION 3: Motivación trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considero que mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes por ello lo realizo eficazmente							

22	Mi trabajo aporta al crecimiento personal de mis colegas de la institución educativa	x		x		x	
23	Considero importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente	x		x		x	
24	Considero importante realizar un trabajo de calidad	x		x		x	
25	Me interesa el bienestar de mis de mis colegas de mi institución educativas	x		x		x	
26	Propicio un clima de integración de los miembros de la comunidad educativa	x		x		x	
27	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	x		x		x	
28	Mi trabajo aporta al crecimiento de la localidad	x		x		x	
29	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución	x		x		x	
30	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	x		x		x	

Sí es aplicable

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.: Juan de la Cruz Mamani Apaza. DNI: 08170211

Especialidad del validador: Mg.: Docencia y Gestión Educativa. Doctor en Educación.

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 suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 25 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN DOCENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación intrínseca							
1	Considero importante ser autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente.	X		X		X		
3	Considero que mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los colegas de la institución educativa	X		X		X		
4	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis colegas y directivos.	X		X		X		
5	Tengo autonomía para realizar mi trabajo en mis criterios	X		X		X		
6	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
7	Considero que la organización del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	X		X		X		
8	Mi trabajo me permite organizar mi tiempo y destinar el necesario para atender a mi familia	X		X		X		
9	Evito que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, colegas, padres de familia, etc)	X		X		X		
10	Si me esfuerzo suficientemente en mi trabajo, se me garantiza una mayor estabilidad laboral	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor educativa.	X		X		X		
12	Las condiciones virtuales (por ejemplo, plataformas, recursos tecnológicos) que utilizo son adecuadas para realizar mi labor.	X		X		X		
13	Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	X		X		X		
15	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	X		X		X		
16	En el desempeño mi labor educativa encuentro tareas y actividades variadas y/o desafiantes que me motivan a dar más de mí.	X		X		X		
17	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	X		X		X		
18	Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
19	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos	X		X		X		
20	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores	X		X		X		
	DIMENSION 3: Motivación trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considero que mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes por ello lo realizo eficazmente	X		X		X		

22	Mi trabajo aporta al crecimiento personal de mis colegas de la institución educativa	X		X		X	
23	Considero importante brindar tutoría a los estudiantes como una actividad permanente	X		X		X	
24	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X	
25	Me interesa el bienestar de mis de mis colegas de mi institución educativas	X		X		X	
26	Propicio un clima de integración de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
27	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	X		X		X	
28	Mi trabajo aporta al crecimiento de la localidad	X		X		X	
29	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la Institución	X		X		X	
30	Participa entusiastamente en las actividades académicas y sociales de su institución educativa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: **D^{ra}/ Mg: ... Dra. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra** DNI: 18110381

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

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

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

Lima, 30 de octubre del 2021.




Anexo 6. Confiabilidad

Variable innovación educativa

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ítems Cuestionario	0.972	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	124,65	315,503	,760	,971
P2	124,65	315,503	,760	,971
P3	124,35	306,766	,652	,972
P4	124,05	314,366	,677	,972
P5	124,20	307,116	,826	,971
P6	124,00	318,105	,683	,972
P7	124,65	315,503	,760	,971
P8	124,65	315,503	,760	,971
P9	124,35	306,766	,652	,972
P10	124,05	314,366	,677	,972
P11	124,20	307,116	,826	,971
P12	124,00	318,105	,683	,972
P13	124,65	315,503	,760	,971
P14	124,35	306,766	,652	,972
P15	124,05	314,366	,677	,972
P16	124,20	307,116	,826	,971
P17	124,00	318,105	,683	,972
P18	124,15	310,029	,779	,971
P19	124,40	309,095	,708	,972
P20	124,30	299,800	,871	,971
P21	124,20	309,853	,793	,971
P22	124,25	307,355	,897	,971
P23	124,20	307,116	,826	,971
P24	124,00	318,105	,683	,972
P25	124,65	315,503	,760	,971
P26	124,35	306,766	,652	,972
P27	124,05	314,366	,677	,972
P28	124,20	307,116	,826	,971
P29	124,00	318,105	,683	,972
P30	124,15	310,029	,779	,971

Variable motivacion docente

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ítems Cuestionario	0.912	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	117,90	277,779	,309	,914
P2	118,00	283,053	,215	,916
P3	118,15	277,818	,285	,915
P4	118,15	284,450	,182	,917
P5	116,75	265,250	,775	,904
P6	116,75	264,408	,715	,905
P7	116,70	264,958	,775	,904
P8	116,50	269,947	,839	,904
P9	116,90	273,147	,689	,906
P10	116,95	269,103	,719	,905
P11	116,70	264,958	,775	,904
P12	116,55	269,103	,872	,904
P13	116,75	272,513	,798	,905
P14	116,55	269,103	,872	,904
P15	116,75	271,671	,828	,905
P16	116,55	269,103	,872	,904
P17	117,05	272,682	,652	,906
P18	116,80	271,747	,845	,905
P19	116,90	272,832	,857	,905
P20	117,00	281,895	,445	,910
P21	116,90	273,253	,841	,905
P22	116,55	269,103	,872	,904
P23	117,25	275,039	,577	,908
P24	117,40	277,095	,445	,910
P25	116,40	298,147	-,078	,915
P26	116,80	304,168	-,250	,919
P27	116,55	304,471	-,310	,918
P28	116,60	302,989	-,239	,918
P29	116,40	298,147	-,078	,915
P30	116,35	300,239	-,150	,916

Anexo 7. Base de datos prueba piloto

Variable innovación educativa																														
	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						Dimensión 4						Dimensión 5					
E1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
E2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
E3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5		
E4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5		
E5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5		
E6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
E7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5		
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E9	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3		
E10	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
E11	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4		
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E13	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3		
E14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3		
E15	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5		
E16	4	4	1	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	1	5	5		
E17	4	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3		
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3		
E20	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5		

Variable motivación docente																															
	Dimensión intrínseca										Dimensión extrínseca										Dimensión trascendental										
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7	P2 8	P2 9	P3 0	
E1	5	1	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
E2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
E3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	
E4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
E5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	5	5	5	5
E6	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E7	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5
E9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
E1 0	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
E1 1	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3
E1 2	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E1 3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
E1 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	3
E1 5	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
E1 6	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4
E1 7	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4

E1 8	4	4	4	2	4	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	5	4	5	5	5
E1 9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	
E2 0	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	

Anexo 8. Carta de presentación y documento de aceptación por parte de la institución para realizar la investigación.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de Octubre del 2021

Carta de Presentación N° 083- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

Arturo Juan de Dios, Fuentes Rivera

I.E.E N° 20066 SIMON BOLIVAR

DIRECTOR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Marcelo Basilio Elizabet Pilar DNI N°41770566 y código de matrícula N° 7000479642_ estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Innovación educativa y motivación docente de la Ugel 14 del Distrito de Oyon - 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de Octubre del 2021

Carta de Presentación N° 084- 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

SR (A)

William Estrada Santos

I.E. Libertador José de San Martín

DIRECTOR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Marcelo Basilio Elizabet Pilar DNI N°41770566 y código de matrícula N° 7000479642_ estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Innovación educativa y motivación docente de la Ugel 14 del Distrito de Oyon - 2021

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Oyón, 14 de octubre del 2021

CARTA N° 053 - 2021-D-I.E. inf. - "LJSM"- O

Dra. Heiga Ruth MAJO MARRUFO
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV

Presente -

Asunto: Admisión para el Desarrollo de Trabajo de Investigación

Ref. : Carta de presentación N° 084-2021-UCV-VA-EPG-P05L03U

Reciba el saludo sanmartiniano y por medio del presente nos es un placer comunicarle que su solicitud para realizar el Trabajo de Investigación en nuestra Institución Educativa sobre la "Innovación educativa y motivación docente de la Ugel 14 del Distrito de Oyón - 2021", ha sido **ADMITIDA**. En tal sentido le informo que deberá comunicarse con el Lic. William ESTRADA SANTOS al número de celular 951467363, director de la Institución para cualquier duda o aclaración.

Sin otro particular, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



WESOR
L.R. Mac
c.o. Archivo

1

EMAIL: masadesarrollo.lsm@gmail.com

Paraje: Harlem N° 200-Oyón



PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20066
"SIMÓN BOLÍVAR"
Telef. 784-7751



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres Hombres 2018-2027"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Oyón, 02 de noviembre del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N°20066 - SIMÓN BOLÍVAR – OYÓN.

Que, habiendo recibido la carta de presentación N°083– 2021, remitida por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la cual menciona se le brinde permiso y facilidades para que pueda desarrollar su trabajo de investigación la estudiante MARCELO BASILIO, Elizabet Pilar, identificada con DNI N°41770566 y con código de matrícula 7000479642.

Visto el documento y considerándolo pertinente, la dirección a mi cargo otorga la **AUTORIZACIÓN** a la estudiante en mención, del programa de Maestría en Psicología Educativa, para que desarrolle el trabajo de Investigación (Tesis) sobre "Innovación educativa y motivación docente en la UGEL14 del distrito de Oyón – 2021".

Se expide la presente, para los fines pertinentes.

Atentamente,



Anexo 9: Base de datos de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes.

Base_de_datos_Elizabeth_Marcelo - Excel

epmb1020@gmail.com

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

X114 3

Variable Innovación educativa																																				Din								
genero	Condición laboral	Nivel educativo	años de servicio	Docente del niv	Dimensión 1: Cambios respecto a los estudiantes					Dimensión 2: Cambios relacionados con los profesores					Dimensión 3: Cambios respecto a los recursos para la docencia					Dimensión 4: Cambios respecto a las ayudas de investigación e innovación					Dimensión 5: Cambios respecto a la programación					D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL	P1	P2							
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30										
S1	1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	19	20	23	18	27	107	5	5						
S2	2	1	2	3	2	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	20	19	24	17	26	106	4	4				
S3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	21	20	26	18	28	113	4	4					
S4	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	20	20	25	19	28	112	4	4						
S5	1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	18	21	22	16	25	102	5	5					
S6	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	17	21	20	28	106	5	5						
S7	2	2	2	1	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	20	26	28	25	31	130	5	4						
S8	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	20	25	30	17	27	119	5	5					
S9	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	24	28	20	27	119	5	5						
S10	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	1	1	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	16	15	29	21	30	111	5	5					
S11	2	1	2	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	23	24	20	19	27	113	5	5						
S12	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	1	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	16	17	18	12	23	86	3	4			
S13	2	1	2	3	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	1	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	23	29	24	18	29	123	4	4
S14	2	1	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	19	21	22	17	26	105	5	5				
S15	2	1	2	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	22	24	27	17	29	119	4	5	
S16	2	1	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	4	2	1	1	1	4	1	1	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	21	20	11	14	23	89	3	4			
S17	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	1	1	5	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	20	23	15	14	26	98	5	5		
S18	1	1	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	19	23	24	17	27	110	4	5		
S19	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	4	4	21	24	24	16	31	116	5	5		

Base de datos

Listo 100%

