



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

**Innovación educativa y motivación docente en una institución  
educativa de Cusco - 2022**

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

**AUTORA:**

Orcon Sanchez, Jhourleny Christel (<https://orcid.org/0000-0002-6930-5385>)

**ASESORA:**

Dra. Palomino Tarazona, Maria Rosario (<https://orcid.org/0000-0002-3833-7077>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones pedagógicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis a Dios por brindarme la capacidad y oportunidad de cumplir este objetivo, a mis abuelitos que desde cielo velan por mí, a mis padres quienes con sus sabias palabras me motivaron a salir adelante.

A mi pareja Marco por apoyarme, motivarme y entenderme en todo el proceso, y a todas las personas quienes han contribuido para que este trabajo se realice satisfactoriamente.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y permitir lograr mis metas.

A la Dra. María Rosario Palomino Tarazona por su afecto, paciencia, comprensión, consejos y asesoría permanente del presente trabajo.

A los directivos de la institución educativa, por permitirme realizar las encuestas y a todos los docentes por su participación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo de investigación	13
3.2 Diseño de la investigación	13
3.2 Operacionalización de las variables	14
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de la investigación	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultado de la variable innovación educativa	18
<b>Tabla 2</b>	Resultado de la dimensión conocimiento educativo	18
<b>Tabla 3</b>	Resultados de la dimensión mejora educativa	18
<b>Tabla 4</b>	Resultados de la dimensión colectividad	19
<b>Tabla 5</b>	Resultados de la dimensión inclusión participativa	19
<b>Tabla 6</b>	Resultados de la variable motivación docente	20
<b>Tabla 7</b>	Resultados de la dimensión motivación intrínseca	20
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la dimensión motivación extrínseca	21
<b>Tabla 9</b>	Prueba de normalidad	21
<b>Tabla 10</b>	Correlacion entre innovación educativa y motivación docente	22
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre el conocimiento educativo y motivación docente	23
<b>Tabla 12</b>	Correlación entre la mejora educativa y motivación docente	24
<b>Tabla 13</b>	Correlación entre la colectividad y motivación docente	25
<b>Tabla 14</b>	Correlación entre la inclusión participativa y la motivación docente	26

## Resumen

La presente investigación intitulada “Innovación educativa y motivación docente en una institución educativa de Cusco-2022” se enmarcó en la línea de innovaciones pedagógicas. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco-2022. La investigación fue de tipo básica, el enfoque fue cuantitativa, con diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes tanto del nivel de educación primaria y secundaria. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada por 20 ítems de la variable innovación educativa y 20 ítems de la variable motivación docente. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que existe correlación entre la innovación educativa y motivación docente ya que mediante el análisis de la correlación de Rho se Spearman se evidencia que la correlación es positiva alta ya que su coeficiente de correlación es de 0,671 y su significancia bilateral es  $p=0,001<0.05$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa.

**Palabras clave:** *Innovación educativa, motivación docente*

## **Abstract**

This research entitled "Educational innovation and teacher motivation in an educational institution in Cusco-2022" was framed in the line of pedagogical innovations. The objective was to determine the relationship between educational innovation and teacher motivation in an educational institution in Cusco-2022. The research was of a basic type, the approach was quantitative, with a non-experimental and correlational design. The sample consisted of 100 teachers from both the primary and secondary education levels. The survey technique was used and the questionnaire as an instrument made up of 20 items of the educational innovation variable and 20 items of the teacher motivation variable. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that there is a correlation between educational innovation and teacher motivation since, through the analysis of the Spearman's Rho correlation, it is evident that the correlation is high positive since its correlation coefficient is 0.671 and its bilateral significance is  $p=0.001 < 0.05$ , where it shows that there is a direct and significant correlation.

**Keywords:** *Educational innovation, teacher motivation*

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la innovación educativa se ve afectada por la deficiencia de la motivación docente que repercute en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje generando dificultades en el buen desempeño docente que no permiten lograr los aprendizajes esperados, la cual es fundamental para lograr las nuevas exigencias que requieren los estudiantes. Según Contreras (2016) la innovación educativa es la acumulación de estrategias y metodologías como parte del sistema educativo buscando integrar y estimular los cambios en la actualidad acorde a la educación actual.

En muchos países la educación es una preocupación según los resultados de la prueba pisa como da a conocer el Minedu (2020) en donde se observa que existe un rendimiento escolar bajo esto se debe a muchos factores entre ellos la deficiencia del uso de la innovación educativa en la práctica docente, según la UNESCO (2020) señala que diferentes países como los de Europa prestan mayor atención al uso eficiente de recursos técnicos, porque permite mejorar la eficiencia del desempeño docente logrando establecer mejores conexiones con la sociedad y confianza en sí mismos.

El Perú no es ajena a esta realidad ya que se vive una crisis sanitaria provocada por la Covid-19 en donde se realizó diferentes cambios en el ámbito educativo generando el cambio del dictado de clases presenciales a las clases virtuales en donde muchos docentes debían adaptarse a las nuevas exigencias, relacionándose con la tecnología para así lograr las competencias propuestas en su planificación anual como lo señaló Moreno (2020) que todos los docentes deben estar preparados ante cualquier situación que se presente y así poder vencer los obstáculos y cumplir con su labor.

Según el Minedu (2020) indica que los docentes en la actualidad deben estar preparados ya que deben rendir diferentes evaluaciones y cumplir con los requisitos de su formación profesional para lo cual deben estar capacitándose y actualizándose acorde a los diferentes avances tecnológicos y cognitivos, para así poder asegurar una calidad educativa.

En la región Cusco se observó la deficiencia del dictado de las clases virtuales ya que muchos docentes no estaban actualizados con el uso de la tecnología, muchos de ellos presentaron grandes dificultades que les causó estrés



laboral generando desmotivación en su práctica docente y no lograron cumplir los objetivos propuestos con sus estudiantes porque no contaban con dispositivos adecuados para realizar las clases virtuales.

En una institución educativa de Cusco no existe la práctica de la innovación educativa, ya que muchos docentes se han visto afectados por el cambio brusco de las clases presenciales a las clases virtuales, porque los docentes no contaban con dispositivos tecnológicos adecuados, así como también el desconocimiento del uso de las plataformas virtuales, la falta de capacitación del uso de los programas para el dictado de sesiones, ineficiente práctica de la evaluación formativa, falta de interés por lograr experiencias innovadoras acorde a la realidad, falta de contextualización de las actividades de aprendizajes y el incumplimiento de los objetivos propuestos a causa de diferentes factores.

Por otra parte, existe un porcentaje de docentes que aún no han logrado internalizar y clarificar las nuevas exigencias que propone el Ministerio de Educación generando dudas en la práctica docente. Así mismo los docentes no tienen una motivación por parte de los promotores ya que existe carencia de medios para realizar su tarea en el campo educativo, falta de capacitaciones sobre aplicativos tecnológicos que favorezcan lograr el aprendizaje en las estudiantes, así mismo la remuneración no está acorde al trabajo que realizan por que no reciben premios o incentivos por su buen desempeño docente.

Ante los argumentos propuestos, se formula el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022?

La justificación práctica del presente trabajo de investigación es demostrar el objetivo establecido, de la misma manera motivar a que se realicen más estudios relacionados al tema y que sirva como antecedente para las siguientes investigaciones. Así mismo la tesis será parte del repositorio institucional ya que se demostró la importancia de la innovación educativa en la motivación docente, y así muchos investigadores podrán tomar como referencia los resultados para compararlos con su realidad.

Así mismo, la justificación teórica se caracteriza por el estudio de las variables innovación educativa y motivación docente con sus respectivas dimensiones teniendo el apoyo de diferentes fuentes fiables de información

haciendo uso de artículos científicos, tesis, libros, sitios web, etc. Además, los resultados obtenidos pueden ser útiles para la creación de nuevas teorías, que permitirán aportar en los futuros trabajos de investigación, por otro lado, se tiene en cuenta las recomendaciones para que puedan realizar investigaciones con muestras mayores.

Por otra parte, la justificación metodológica del presente trabajo de investigación se desplegó mediante un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento el cuestionario para de esta forma obtener información relacionada a la innovación educativa y la motivación docente. Así mismo permitirá a las futuras investigaciones tomar como referencia los instrumentos utilizados para crear instrumentos acordes a su realidad y de esa manera poder recoger sus datos para dar a conocer sus resultados.

En el presente trabajo de investigación se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Así mismo se tiene los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Determinar la relación entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Determinar la relación entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Determinar la relación entre la inclusión participativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.

De acuerdo al problema y objetivo se plantea la siguiente hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Asimismo, se plantea las hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Existe una relación directa y significativa entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Existe una relación directa y significativa entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022. Existe una relación directa y significativa entre la inclusión participativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se cita algunos antecedentes que tienen relación con el presente estudio, a nivel nacional.

Figueras et al. (2018) en donde el estudio concluyó que es fundamental el uso de los dispositivos móviles porque están relacionados con la innovación educativa y permite colocar por delante a la pedagogía juntamente con la tecnología.

Ferrada et al. (2021) llegaron a concluir que existe cambios institucionales en el sistema educativo por ello la innovación educativa tiene el propósito de buscar nuevos cambios para generar una mejora despertando el apoyo de las personas.

Rojas y Romero (2019) llegaron a concluir que no hay suficientes estudios realizados sobre la actitud de los docentes lo cual no permite estudiar los cambios que se presentan en la realidad y en donde todos los docentes deben estar actualizados para lograr una buena innovación educativa.

López (2021) llegando a concluir que la vocación docente influye en la motivación docente para realizar una buena práctica pedagógica y que la vocación docente es muy importante para lograr la motivación intrínseca en los docentes y formar parte de su proyecto de vida para tomar la decisión de seguir con la carrera.

Oros (2019) llegando a concluir que la motivación intrínseca es de gran importancia y tiene una estrecha relación con el desempeño laboral para así lograr cumplir los objetivos planteados y logrando las competencias que los estudiantes necesitan.

Por otra parte, en referencia a los trabajos previos verificados en el contexto internacional se tienen a Gonzales et al. (2019) llegaron a concluir que para generar avances se necesita realizar publicaciones del uso de las tecnologías para así incorporar en los proyectos de la innovación educativa para que puedan ser interesantes.

Moreno (2020) llego a concluir que se debe implementar un nuevo estilo de vida acorde a las necesidades del mundo actual porque hoy en día la situación es

preocupante porque muchas personas aún no cambian sus estilos de vida y que los docentes debemos aplicar nuevas estrategias de acuerdo a los intereses, necesidades y formas de aprender de nuestros estudiantes porque como docentes somos orientadores, facilitadores y acompañantes del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Iglesias et al. (2018) llegaron a concluir que los docentes deben considerar a la innovación educativa como parte de su actualización constante para poder adaptarse a los nuevos cambios de la sociedad porque es una gran oportunidad para mejorar su enseñanza y cumplir con las nuevas exigencias.

Lorenz (2020) llegó a concluir que la motivación autónoma demuestra el comportamiento real del docente, pero no explica la conexión de la enseñanza y que la motivación autónoma demuestra el comportamiento real del docente por ello están asociadas con las puntuaciones altas en la gestión de la docencia.

Muñoz et al. (2019) llegaron a concluir que la motivación influye en las actividades que realizan los docentes en el dictado de la sesión de clases, por ello plantean el juego como un factor importante para obtener la atención de los estudiantes y que la motivación presenta una alta valoración en sus distintos componentes, por otra parte, las valoraciones descendidas están relacionados a los componentes de expectativas y costos.

A continuación, se da definición a la innovación educativa, presentando una serie de autores las cuales se considera a:

Rodríguez y Zubillaga (2020) quienes indican que la innovación educativa es la mejora refiriéndose a generar el valor educativo y social a través de las diferentes prácticas y uso de los medios de la institución educativa generando condiciones de aprendizaje adecuadas maximizando el desarrollo social y personal de cada integrante de la comunidad permitiendo la mejora de las capacidades y competencias con la finalidad de generar y contribuir a la construcción de la sociedad.

Se entiende como innovación educativa a un proceso donde existe la afluencia de ideas, propuestas y aportaciones siendo desarrolladas en grupo para

dar solución a los problemas educativos generando cambios en el comportamiento y organización en la institución (Macanchi et.,2020)

Por otro lado, la Asociación de Naciones de Universidades e Instituciones de Educación Superior más conocido como ANUIES citado por Jiménez (2017) consideran que la innovación educativa permite desarrollar una visión y romper paradigmas que puedan generar cambios positivos en la institución educativa favoreciendo a la creatividad, iniciativa y desarrollo crítico de los estudiantes.

Paéz y Martínez (2019) consideran que la innovación en el sector educativo es utilizada actualmente en las instituciones educativas permitiendo que los nuevos docentes generen herramientas pedagógicas donde se modifican y adaptan a la programación curricular de acuerdo a la situación actual y las demandas en el conocimiento educativa.

Por otro lado Romero (2017) el desarrollo de la innovación educativa permite la aplicación de la tecnología, nuevos temas en tendencia, nuevas metodologías de enseñanza, y entre otras que permiten la generación de una nueva forma de enseñanza-aprendizaje mejorando su proceso que logre adaptarse a la situación actual.

También la innovación educativa es considerada como la implementación de las variaciones en el proceso de aprendizaje y enseñanza que mejoran la gestión, el desempeño, las actividades, metodología y todos aquellos factores que integran la educación siendo modificadas o mejoradas de acuerdo a las solicitudes que amerita la globalización (González & Cruzat, 2019).

Para Iglesias et al. (2018) dentro de la innovación educativa toma en cuenta el desarrollo curricular ya que es considerado importante evidenciando en ella las definiciones temáticas que se van a tratar durante el año académico.

Cuando se habla de innovación educativa se toma en cuenta diferentes vertientes ya que requiere identificar el conocimiento, llevándolo esto a la práctica, de modo que el resultado pueda mejorarse y genere un cambio (Ramírez & Valenzuela, 2019).

El desarrollo de la innovación educativa se logra entender como aquel proceso que facilita la planificación y sistematización de los actores educativos en desarrollar métodos, temas, evaluación y poder facilitar la práctica educativa (Alonso & Blázquez , 2016).

La innovación educativa es considerado como la actitud ya que el proceso presenta nuevas propuestas, aportaciones e ideas que puedan involucrar de manera colectiva a la solución de la situación problemática de la organización educativa (Blanchard, 2017).

La variable innovación educativa tiene cuatro dimensiones que están relacionadas a sus características como son el conocimiento educativo, la mejora educativa, la colectividad y la inclusión participativa, que se basan en lograr la calidad del campo educativo con el fin de ayudar a la gestión educativa ( Rodríguez & Zubillaga, 2020).

Como primera dimensión se tiene al conocimiento educativo ya que el conocimiento permite generar diferentes herramientas que puedan adaptarse al cambio donde a través de la colaboración de la comunidad educativa puedan adaptarse a los cambios relacionados al aprendizaje, siendo uno de estos el mejoramiento de los currículos que cada periodo cambian ( Rodríguez & Zubillaga, 2020)

Sein et al. (2019) indican que el conocimiento en la innovación educativa genera el involucramiento de toda la comunidad educativa dónde los profesores a través de la implementación de nuevas técnicas, metodologías, aprendizajes permiten que los estudiantes tengan un amplio manejo en temas nuevos y de acuerdo a la coyuntura.

El conocimiento educativo se refiere al conjunto de saberes y prácticas que distribuye comunicativamente la escuela a distintos grupos sociales a través de su propio funcionamiento o dispositivo de acuerdo a las necesidades y la realidad (Ramírez & Valenzuela, 2019).

El otro punto de la innovación educativa es la mejora educativa que busca generar el valor educativo y social a través de las diferentes prácticas y el uso eficiente de los recursos de la institución educativa generando condiciones de

aprendizaje adecuadas, maximizar el desarrollo social y personal de cada integrante de la comunidad permitiendo la mejora de las capacidades y competencias con la finalidad de generar y contribuir a la construcción de la sociedad ( Rodríguez & Zubillaga, 2020).

El desarrollo de la mejora educativa permite generar cambios parciales en algunos procesos educativos con el fin de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje (Vázquez & Ortiz , 2018).

La mejora educativa permite el desarrollo de la innovación educativa en las instituciones educativas para que sean continuas con el fin de alcanzar los objetivos y las metas adaptadas de acuerdo al entorno (Portuguez & Gómez, 2020).

Como tercer punto se refiere a la colectividad, para la innovación educativa es considerada como aquella unidad de cambio que constituye el trabajo asociativo permitiendo gestionar las necesidades educativas y demandas ofreciendo la sostenibilidad a futuro de la Institución educativa ( Rodríguez & Zubillaga, 2020).

Pila et al. (2020) consideran que el desarrollo de la colectividad durante la innovación educativa permite que los procesos institucionales sean compartidos por todos los integrantes, ya que cada uno es indispensable para su desarrollo, es así que los resultados positivos benefician a toda la organización.

Fidalgo et al. (2018) consideran que la colectividad tiene una función muy importante en la innovación educativa durante el proceso educativo porque genera el conocimiento del entorno interno y externo donde se comprenda las demandas educativas, es por eso que esta innovación involucra a todos los agentes educativos.

Y por último en relación en la inclusión participativa en la innovación educativa se considera como la formulación de los diferentes retos que permiten minimizar los riesgos que pueden provocar las brechas tecnológicas, es así que involucra explorar nuevas formas de innovación y creatividad social, porque no solo beneficia para uno sino el beneficio es para toda la comunidad educativa ( Rodríguez & Zubillaga, 2020).

La inclusión participativa en el desarrollo de la innovación educativa permite generar una inclusión sin la discriminación y centrarse en las mejoras generando una justicia social e igualdad de oportunidades permitiendo la diversificación de capacidades y competencias (Parra, 2016).

El desarrollo de la inclusión participativa en la innovación educativa genera el involucramiento eliminando los riesgos que puedan afectar a la institución educativa, la comunidad educativa no realiza su función y actividad sin dejar a nadie atrás (Allueva & Alejandre, 2019).

Como segunda variable se toma en cuenta a la motivación docente, por la cual es importante identificar una serie de teorías las cuales son las siguientes:

La motivación es considerada como aquel motor donde logra mantener e iniciar la acción, desde la perspectiva de los docentes por ello la motivación es considerada como la fuerza para desarrollar las actividades académicas para lograr el aprendizaje (Hernández & Hernández, 2017).

Asimismo, la motivación se basa en los diferentes aspectos de la personalidad que van en constante transformación y se relacionan con el ambiente externo logrando estimular el cumplimiento de las necesidades (Callata & Fuentes, 2018).

También Franco et al. (2018) consideran que la motivación docente es considerado como aquella actividad que impulsa el cumplimiento de los deseos, anhelos y necesidades que tienen los docentes cuyo objetivo es el desarrollo del aprendizaje y generar hombres de bien a los estudiantes.

Rodríguez et al. (2020) indican que la motivación docente muestra el vínculo entre el profesor y el alumno permitiendo generar resultados positivos en el aprendizaje, así como permitir que los estudiantes puedan recibir ánimos de sus docentes a través del diálogo por la comunicación de las experiencias.

La motivación es un objeto de estudio que ha ocupado durante mucho tiempo el primer lugar en la psicología como fuerza motriz que activa el comportamiento humano. Dado que puede estar relacionado con lo que impulsa a una persona no solo a realizar ciertas acciones sino a persistir en hacerlo hasta lograr su objetivo,



puede estar relacionado con la intención de hacerlo, la voluntad y el cuidado (Veytia & Contreras, 2019).

Tang et al. (2020) consideran que la motivación docente es cuando el profesor establece relaciones sanas de compañerismo, tiene capacidad para resolver problemas con los estudiantes, padres y tiene autonomía para decidir los contenidos de aprendizaje que se deben tratar en las situaciones de aula.

La motivación de los docentes permite el cumplimiento de las actividades escolares dónde participan los aspectos internos y externos del personal que labora en la institución, por lo cual se sienten con la actitud de cumplir los objetivos en beneficio del desarrollo del aprendizaje (Börü, 2018).

Es importante que la motivación en los docentes sea óptima para la generación de una calidad educativa, generando estándares altos en el aprendizaje y enseñanza (Rojas & Romero, 2019).

La variable motivación docente tiene dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca las cuales fueron seleccionadas siguiendo a los autores Hernández & Hernández (2017) quienes lo clasifican a la motivación en dos tipos ya que están relacionados a la estimulación y a la orientación del comportamiento para llegar a la meta propuesta.

Como primer punto se considera a la motivación intrínseca en donde se involucra actividades de su interés y pone en práctica sus habilidades frente a desafíos óptimos. Acepta voluntariamente los méritos y asume una conducta responsable y proactiva ante la actividad porque la considera importante, útil y significativa para su vida (Hernández & Hernández, 2017).

En relación a la motivación intrínseca los docentes presentan impulsos internos que comparten con la institución ya sean sus metas personales, el nivel de experiencia profesional y entre otros aspectos que parten del interior de la persona (Emvula, 2020).

Para Muñoz et al. (2019) los aspectos intrínsecos en la motivación consideran las actividades y deseos, permitiendo lograr el sentido de logro donde

a través del reconocimiento, logros y realización propia son el estímulo para el desarrollo de las actividades laborales.

La motivación intrínseca son aquellos impulsos internos de la persona así como los gustos y estímulos, permitiendo buscar la satisfacción interior (Sun & Gao, 2019).

Como segundo punto se tiene a la motivación extrínseca que son aquellos reforzadores externos que los docentes perciben durante la época escolar, estos factores externos pueden ser sociales, familiares, culturales y académicos, impulsando a que los alumnos puedan lograr un rendimiento académico alto (Hernández & Hernández, 2017).

Para Cervero et al. (2020) consideran que en relación a la motivación extrínseca son aquellos factores externos que impactan en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, ya que estos factores se encuentran en el ambiente y no son controlados.

La motivación extrínseca presenta aquellas consideraciones en el cumplimiento de las actividades laboral medida por la cantidad de beneficios sociales, el ambiente laboral, salario, entre otras impulsando su permanencia en la institución (Fernández & Roa, 2020).

El fundamento epistemológico del presente trabajo es entender la filosofía positivista, la cual sostiene que la realidad deriva de la experiencia y de los cambios generados en la sociedad tanto políticos, sociales y económicos (Chen, 2019) por ello se debe comprender la teoría del cambio que produce la innovación educativa para ello se utilizó la siguiente referencia bibliográfica:

Castro et al. (2015) hacen mención que la teoría del cambio es aquella transformación constante del entorno de acuerdo a factores externos e internos con el fin de mejorar los diferentes procesos de la vida del hombre, es de esta manera que el cambio permite que las personas puedan adaptarse al entorno.

Por otro lado Area y Adell (2021) consideran que los cambios en las instituciones educativas permiten que estas puedan competir en el mercado, brindando diferentes herramientas a los estudiantes que les permitan motivar en el

aprendizaje, es así que gracias a la tecnología y las Tics los docentes y alumnos experimentan nuevas formas de aprendizaje dejando de lado muchas veces la memorización y desarrollando el facilismo y la práctica.

También Lizitza y Sheepshanks (2020) afirman que los cambios tecnológicos permiten el desarrollo de las habilidades, competencias y conocimientos favoreciendo a los estudiantes y docentes permitiendo elevar la calidad y la innovación durante las clases impartidas; la capacidad para crear y aplicar los conocimientos ha sido innovadora de acuerdo a la forma cómo se hace, esto ha generado que muchos paradigmas se rompan.

Para entender el fundamento epistemológico de la variable motivación docente se considera las siguientes teorías.

Chiavenato (2019) hace mención que en la teoría de Herzberg toma en cuenta dos factores que permiten explicar el comportamiento motivacional de las personas en el área de trabajo, las cuales son los factores higiénicos y factores motivacionales, estos factores permiten identificar aquellos aspectos internos y externos que mueven a los trabajadores para que puedan desarrollar sus actividades.

Luque (2020) toma en cuenta otra teoría que es la de McClellan donde identifica las necesidades las cuales divide como: necesidad de logro, que genera un impulso para sobresalir y tener éxito; la necesidad de poder, manteniendo una cadena de mando identificada y como última la necesidad de afiliación, con el deseo de mantener relaciones de amistad.

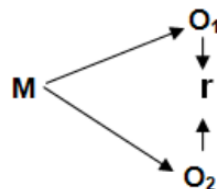
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación

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). Según el tipo de investigación el estudio es básico, porque se enmarca en una estructura teórica, que su objetivo es contribuir e incrementar la comprensión de las variables.

#### 3.2 Diseño de la investigación

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



Dónde:

M = Muestra

O1= Observación de la V1 (Innovación educativa)

O2= Observación de la V2 (Motivación docente)

r = Correlación de variables.

## **3.2 Operacionalización de las variables**

### **Definición conceptual: Innovación educativa**

La Innovación educativa es la mejora refiriéndose a generar el valor educativo y social a través de las diferentes prácticas y uso de los medios de la institución educativa generando condiciones de aprendizaje adecuadas maximizando el desarrollo social y personal de cada integrante de la comunidad educativa permitiendo la mejora de las capacidades y competencias con la finalidad de generar y contribuir a la construcción de la sociedad (Rodríguez & Zubillaga, 2020).

### **Motivación docente**

#### **Definición conceptual**

La motivación es considerada como aquel motor donde logra mantener e iniciar la acción, desde la perspectiva de los docentes por ello la motivación es considerada como la energía para desarrollar las actividades académicas para lograr el aprendizaje (Hernández & Hernández, 2017).

## **3.3 Población y muestra**

### **3.3.1 Población**

El presente trabajo de investigación presenta una población de 560 docentes del consorcio de colegios privados. La población se entiende como un conjunto general de personas por lo tanto se puede explicar que es la observación que se realiza en un grupo con las características comunes (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.3.2 Muestra**

La muestra es una parte pequeña de la población (Hernandez & Mendoza, 2018). En el presente trabajo de investigación está constituida 100 docentes de una institución educativa de Cusco.

### **3.3.3 Muestreo**

En el presente trabajo de investigación se utilizó un muestreo de conveniencia no probabilístico. Porque la muestra es no probabilística o dirigida de la población depende de las características de la población y no depende de la probabilidad (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Para el presente trabajo la unidad de análisis está conformada tanto por docentes del nivel primaria y del nivel secundaria para que se pueda obtener información referente a la innovación educativa y la motivación docente.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de la investigación**

### **3.4.1 Técnicas de la investigación**

Se aplicó la técnica de la encuesta estructurada porque permitió explorar la opinión pública de una sociedad, lo cual estuvo dirigida a los docentes de una institución educativa de Cusco porque permitió obtener información referente a la innovación educativa y la motivación docente de la misma manera sobre el problema a investigar y de la hipótesis que se debe probar (Hernandez & Mendoza, 2018).

### **3.4.2 Instrumentos de la investigación**

El instrumento de la investigación que se utilizó fue el cuestionario, de esta manera se pudo a conocer la relación que existe entre la innovación educativa y la motivación docente en los docentes de una institución educativa de Cusco.

El cuestionario de la primera variable innovación educativa estuvo conformada por 20 proposiciones relacionados a sus respectivas dimensiones entre ellas el conocimiento educativo, la mejora educativa, la colectividad y la inclusión participativas, la cual a su vez tienen por escala los siguientes valores siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Por otra parte, el cuestionario de la segunda variables motivación docente estuvo conformada por 20 proposiciones relacionados a sus respectivas dimensiones entre ellas la motivación intrínseca y la motivación extrínseca, la cual a su vez tienen por escala los siguientes valores siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

Según Hernández y Mendoza (2018) la validez de un instrumento hace referencia el nivel en el que el cuestionario mide realmente desea medir. La validez del instrumento fue por medio de los siguientes especialistas el Dr. Gregorio Cornejo Vergara y la Mg. Luz Vilma Uscaimaita Carrasco quienes emitieron su juicio considerando los siguientes criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Para la confiabilidad de los dos instrumentos se realizó una prueba piloto que estuvo conformada por 20 docentes, se determinó la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo como resultado en el instrumento de innovación educativa el 0.946 y en el instrumento de motivación docente el 0.902.

### **3.5 Procedimientos**

El trabajo de investigación partió viendo la problemática de la institución educativa, apoyado del marco teórico relacionado a las variables considerando los antecedentes tanto nacionales como internacionales para determinar sus dimensiones de ambas variables que sirvieron como guía para plantear los problemas, objetivos e hipótesis específicas.

Se solicitó a la directora de la institución educativa el permiso correspondiente para la realización del trabajo de investigación para aplicar los instrumentos que permitan recolectar la información.

El cuestionario que se diseñó para esta investigación está estructurado de un total de 40 proposiciones a fin de que sea un instrumento que permitió brindar una mayor información. Donde este cuestionario estuvo dividido por las dos variables innovación educativa y motivación docente.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo a los docentes de una institución educativa de Cusco conformado por 100 docentes tanto del nivel primaria y secundaria.

Debido a la circunstancia de trabajar en la institución educativa se facilitó la recolección de la información buscando a cada docente y adecuándome a su disposición de tiempo para la realización de la encuesta.

El procesamiento de datos se realizó mediante el SPSS donde se utilizó la prueba de la rho de Spearman.

### **3.6 Método de análisis de datos.**

Después de haber aplicado el instrumento se procedió a analizar los datos haciendo uso del paquete estadístico SPSS considerando en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables referentes a la innovación educativa y motivación docente.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente trabajo se desarrolló teniendo en cuenta todos los aspectos éticos instaurados por la universidad Cesar Vallejo. En donde los autores tanto nacionales como internacionales han sido citados respectivamente. Por otra parte, los datos alcanzados de la muestra corresponden a una institución educativa del Cusco los cuales son verdaderos y no han sido sujeto de manipulación. El principio de beneficencia de este estudio permitirá reflexionar sobre la trascendencia de la innovación educativa en la motivación docente para lograr un buen desempeño laboral. Así mismo, el presente trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta las normas APA y las normas establecidas por la universidad.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1** Resultado de la variable innovación educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	91	91.0
	Adecuada	9	9.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la variable innovación educativa, donde el 91,0% de docentes, manifestaron que se presenta una innovación educativa regular, mientras el 9% de los docentes afirmaron que la práctica de la innovación educativa es adecuada.

**Tabla 2** Resultado de la dimensión conocimiento educativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasa	8	8.0
	Regular	70	70.0
	Adecuada	22	22.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión conocimiento educativo, donde el 70,0% de los docentes afirmaron que existe un conocimiento educativo regular, mientras el 22% de los docentes manifestaron que se presenta un conocimiento educativo adecuado, por otra parte, el 8% de los docentes manifestaron que existe un conocimiento educativo escaso.

**Tabla 3** Resultados de la dimensión mejora educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasa	3	3.0
	Regular	58	58.0
	Adecuada	39	39.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión mejora educativa, donde el 58,0% de los docentes afirmaron que la dimensión mejora educativa es regular, mientras el 39,0% de los docentes indican que la dimensión mejora educativa es adecuada y por otra parte el 3,0% de los docentes manifestaron que la dimensión mejora educativa es escasa.

**Tabla 4** *Resultados de la dimensión colectividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escasa	3	3.0
	Regular	46	46.0
	Adecuada	51	51.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión colectividad, donde el 51,0% de los docentes manifestaron que la dimensión colectividad es adecuada, mientras el 46,0% de los docentes indican que la dimensión colectividad es regular y por otra parte el 3,0% de los docentes indican que la dimensión colectividad es escasa.

**Tabla 5** *Resultados de la dimensión inclusión participativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	75	75.0
	Adecuada	25	25.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión inclusión participativa, donde el 75,0% de los docentes manifestaron que la dimensión inclusión participativa es regular, mientras el 25,0% indican que la dimensión inclusión participativa es adecuada.

**Tabla 6** Resultados de la variable motivación docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1.0
	Medio	94	94.0
	Alto	5	5.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la variable motivación docente, donde el 94,0% de docentes, manifestaron que la motivación docente se ubicó en el nivel medio, mientras el 5,0% de los docentes afirmaron que la motivación docente se encuentra en un alto nivel y por otra parte el 1,0% indica que la motivación docente se encuentra en un bajo nivel.

**Tabla 7** Resultados de la dimensión motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2.0
	Medio	66	66.0
	Alto	32	32.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión motivación intrínseca, donde el 66,0% de los docentes manifestaron que la dimensión motivación intrínseca se encuentra en el nivel medio, mientras el 32,0% indican que la dimensión motivación intrínseca se encuentra en un nivel alto y por otra parte el 2.0% indican que la dimensión motivación intrínseca se encuentran en el nivel bajo.

**Tabla 8** Resultados de la dimensión motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	3.0
	Medio	93	93.0
	Alto	4	4.0
	Total	100	100.0

Se aprecia a la dimensión motivación extrínseca, donde el 93,0% de los docentes manifestaron que la dimensión motivación extrínseca se encuentra en el nivel medio, mientras el 4,0% indican que la dimensión motivación extrínseca se encuentra en un nivel alto y por otra parte el 3,0 % de los docentes manifestaron que la dimensión motivación extrínseca se encuentran en el nivel bajo.

#### 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.

**Tabla 9** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Innovación educativa	.533	100	.001
Motivación docente	.515	100	.001

La estadística de la prueba de normalidad corresponde a Kolmogorov-Smirnova dado que  $n=100$ ; donde la variable 1 innovación educativa obtuvo un  $p = 0.001 < 0.05$  por lo que se afirma a una distribución normal. La variable 2 motivación docente muestra un  $p = 0,001 < 0.05$  lo cual indica que los datos se ajustan a una distribución normal.

## Prueba de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la innovación educativa y la motivación docente.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la innovación educativa y la motivación docente.

**Tabla 10** *Correlación de innovación educativa y motivación docente*

			Innovación educativa	Motivación docente
Rho de Spearman	Innovación educativa	Coeficiente de correlación	1.000	.671**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Motivación docente	Coeficiente de correlación	.671**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

Según el resultado obtenido en la tabla 10 y según Rho de Spearman la correlación entre innovación educativa y motivación docente es positiva alta ya que su coeficiente de correlación es de 0,671 y su significancia bilateral es  $p=0,001 < 0.05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Prueba de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa y significativa entre el conocimiento educativo y la motivación docente.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el conocimiento educativo y la motivación docente.

**Tabla 11** *Correlación entre el conocimiento educativo y la motivación docente*

			Conocimien to educativo	Motivación docente
Rho de Spearman	Conocimiento educativo	Coefficiente de correlación	1.000	.430**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Motivación docente	Coefficiente de correlación	.430**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

Según el resultado obtenido en la tabla 11 se visualiza la relación entre el conocimiento educativo y la motivación docente donde según Rho de Spearman la correlación entre el conocimiento educativo y la motivación docente es positiva moderada ya que su coeficiente de correlación es de 0,430 y su significancia bilateral es  $p = 0,001 < 0.05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa y significativa entre la mejora educativa y la motivación docente.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la mejora educativa y la motivación docente.

**Tabla 12** *Correlación entre la mejora educativa y la motivación docente*

			Mejora educativa	Motivación docente
Rho de Spearman	Mejora educativa	Coeficiente de correlación	1.000	.333**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Motivación docente	N	100	100
		Coeficiente de correlación	.333**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

Según el resultado obtenido en la tabla 12 se visualiza la relación entre la mejora educativa y la motivación docente donde según Rho de Spearman la correlación entre la mejora educativa y la motivación docente es positiva baja ya que su coeficiente de correlación es de 0,333 y su significancia bilateral es  $p=0,001 < 0.05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa y significativa entre la colectividad y la motivación docente.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la colectividad y la motivación docente.

**Tabla 13** *Correlación entre la colectividad y la motivación docente*

		Colectividad	Motivación	
		ad	docente	
Rho de Spearman	Colectividad	Coeficiente de correlación	1.000	.239**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	100	100	
	Motivación docente	Coeficiente de correlación	.239**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	100	100	

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

Según el resultado obtenido en la tabla 13 se visualiza la relación entre la colectividad y la motivación docente donde según Rho de Spearman la correlación entre la colectividad y la motivación docente es positiva baja ya que su coeficiente de correlación es de 0,239 y su significancia bilateral es  $p=0,001 < 0.05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



#### Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación directa y significativa entre la inclusión participativa y la motivación docente.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la inclusión participativa y la motivación docente.

**Tabla 14** Correlación entre la inclusión participativa y la motivación docente

		Inclusión participativa		Motivación docente
			a	
Rho de Spearman	Inclusión participativa	Coefficiente de correlación	1.000	.384**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	Motivación docente	N	100	100
		Coefficiente de correlación	.384**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

Según el resultado obtenido en la tabla 14 se visualiza la relación entre la inclusión participativa y la motivación docente donde según Rho de Spearman la correlación entre la inclusión participativa y la motivación docente es positiva baja ya que su coeficiente de correlación es de 0,384 y su significancia bilateral es  $p = 0,001 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio sobre la innovación educativa y motivación docente para responder al objetivo general del estudio, en la hipótesis general que según el coeficiente  $Rho = 0,671$  y  $p = 0.001$  siendo ( $p < 0.05$ ) señala que existe una relación significativa entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco existiendo una correlación directa alta. Además, los resultados descriptivos obtenidos sobre la innovación educativa señalan que el 91,0% de docentes manifestaron que se presenta una innovación educativa regular, mientras el 9% de los docentes afirmaron que la práctica de la innovación educativa es adecuada. Asimismo, muestras los resultados descriptivos de la variable motivación docente en donde el 94,0% de docentes, manifestaron que la práctica de la motivación docente se encuentra en el nivel medio, mientras el 5,0% que la motivación docente se encuentra en un alto nivel por otra parte el 1,0% indicaron que la motivación docente se encuentra en un bajo nivel.

Los resultados del presente trabajo son parecidas con la investigación de Figueras et al. (2018) donde existe un alto grado de correlación positiva entre las variables innovación educativa y dirección del cambio, por lo que se demuestra que no solo en las instituciones educativas se presentan estos aspectos, sino también en las universidades como lo señala Romero (2017) el desarrollo de la innovación educativa permite la aplicación de la tecnología, nuevos temas en tendencia, nuevas metodologías de enseñanza, y entre otras que permiten la generación de una nueva forma de enseñanza-aprendizaje mejorando su proceso que logre adaptarse a la situación actual. Por ello hoy en día todos los docentes tanto de colegio, universidades deben de poner en práctica la innovación educativa para mejorar y cumplir sus objetivos institucionales.

De acuerdo con el trabajo de Ferrada et al. (2021) son parecidos al trabajo de investigación en donde el 78% de docentes hacen poco uso de las TIC, por otra parte, el 30% nunca había usado ni recibido información de las TIC, así mismo el 36% de docentes estaban preparados para afrontar cualquier situación usando eficientemente las TIC. Es así que en la investigación realizada se pudo obtener que de acuerdo en relación al uso de las TIC y su conocimiento el 58% indican que

es regular afectando directamente a la innovación educativa, por lo que se aprecia que muchos de los docentes tienen problemas con el uso de las tecnológicas, esta investigación se logra determinar que él no estar a la vanguardia de los avances de la innovación genera una desmotivación en la plana docente y presentando dificultades para lograr los objetivos institucionales. Ante ello se puede decir que el uso de la TIC en la innovación educativa es fundamental porque ayudan a los estudiantes a desarrollar competencias transversales, como la comunicación interpersonal, el trabajo colaborativo, o la creatividad, lo que impulsa su participación en clase y elimina posibles barreras de integración. (González & Cruzat, 2019)

La investigación de Rojas y Romero (2019) es parecida al trabajo de investigación en donde indico que la actitud de los docentes no permite estudiar los cambios que se presentan en la realidad y estando desactualizados porque no reciben capacitaciones sobre innovación educativa; es así que tiene relación con la investigación realizada que se pudo identificar que el 91% de los docentes afirman que la innovación educativa es regular, así mismo con respecto a la motivación docente se logra identificar que los docentes presentan una motivación media, debido a que no logran entender algunos aspectos relacionados a las nuevas exigencias que demanda el mundo actual, entrando en depresión y estrés, de esta manera se contrasta que la innovación educativa es un pilar fundamental para el desempeño de los docentes, entendiendo que la actitud positiva del docente es de gran importancia en el dictado de clases porque de ello depende que los alumnos utilicen el entorno natural como elemento didáctico, creando esto una nueva demanda respecto a la innovación educativa en el aula y fuera de ella; además de resignificar el entorno, esto permite establecer un vínculo directo con las metodologías y lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes. (Area & Adell , 2021)

En la investigación se obtuvo como datos en relación a la motivación docente donde el 94% indicaron que existe una motivación media debido a que el 66% presenta una motivación intrínseca media y el 93% presentan una motivación extrínseca media, estos datos son diferentes a la investigación realizada por López (2021) ya que en su investigación indica que la vocación docente influye en la

motivación docente por los que se aprecia que existe una buena práctica pedagógica; es así que se evidencia en la institución donde se ha realizado la investigación no presenta las mismas condiciones de fortalecimiento en la innovación educativa ni toman en cuenta la motivación del personal docente afectando a su desarrollo profesional Cervero et al. (2020) indica que la motivación docente es fundamental porque los docentes son los creadores de emociones y dinámicas, por lo que un docente motivado es un elemento fundamental en el proceso de enseñanza, un docente motivado aumenta las posibilidades de una clase divertida.

De acuerdo a los datos evidenciados en la investigación con respecto a la motivación docente el 94% afirman que es media por lo que en comparación a los datos de Oros (2019) son diferentes en donde el 87.50% casi siempre los docentes están motivados ya que el 62.5% afirman que se encuentran en un mejor nivel; es así que de acuerdo a la investigación realizada no se da la misma importancia con respecto a la motivación de los docentes no tomando en cuenta la importancia que ellos cumplen en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y que en muchas ocasiones no toman en cuenta las opiniones de los docentes y generando desmotivación en su desempeño laboral ya que en una institución educativa es de gran importancia motivar a los docentes reconociendo el trabajo que realizan los docentes, otorgándoles una remuneración acorde al trabajo que realizan para que los docentes puedan desempeñarse adecuadamente y no realizar otras actividades que perjudiquen el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el trabajo de investigación de Gonzales et al. (2019) es diferente al presente trabajo de investigación en donde mencionan que para generar avances se necesita realizar publicaciones del uso de las tecnologías para así incorporar en los proyectos de la innovación educativa para que puedan ser interesantes, pero en comparación a la investigación realizada no se aprecia que existen proyectos que permitan desarrollar la innovación educativa, generando muchas veces confusiones y retrasos en la gestión académica por no usar adecuadamente las herramientas, así mismo aun los docentes presentan problemas en poder incorporarse al nuevo sistema tecnológico y a las nuevas exigencias de demanda el mundo actual, ante ello los docentes deben recibir constantes capacitaciones que

les permitan relacionarse con la innovación educativa y de esa manera podrán enseñar nuevos conocimientos, para que los alumnos logren poseer las herramientas necesarias, así como las competencias sociales y técnicas, las cuales serán útiles para la aplicación personal de todos y así estén relacionados con la innovación educativa.

De acuerdo a la investigación se logra determinar que la innovación educativa no es adecuada debido a que existen complicación en el conocimiento educativo ya que perjudica a la inclusión participativa de los docentes en este aspecto, siendo este resultado muy diferente con respecto a la investigación realizada por Moreno (2020) hace mención que se debe implementar un nuevo estilo de vida acorde a las necesidades del mundo actual porque hoy en día la situación es preocupante debido a que muchas personas aún no cambian sus estilos de vida; es así que ambos estudios al ser desarrollados en diferentes ámbitos y lugares no presentan similares resultados, por ello que en la investigación que se realizó se identifica que la falta de compromiso en la gestión directiva logra perjudicar la innovación educativa. Por lo que la mayoría de los docentes se ven afectados porque aún no logran poner en práctica la innovación educativa y adaptarlo a su estilo de vida para que puedan lograr sus objetivos propuestos.

Así mismo de acuerdo a la investigación se obtiene como resultado que el 91% presentan una innovación educativa regular afectando a la motivación de los docentes ya que en la Institución Educativa no se utilizan adecuadamente los instrumentos como planes, programas o trabajos académicos para poder mejorar la innovación educativa y estos problemas han perjudicado a los alumnos quienes se encuentran en constante aprendizaje quienes utilizan herramientas tecnológicas como las TIC, siendo este resultado muy diferente a la investigación que fue realizada por Iglesias et al. (2018) donde los resultados presentaron que la innovación educativa es una adaptación a las demandas del mundo actual en donde los docentes deben responder a las nuevas exigencias. Así mismo los docentes consideran a la innovación educativa como parte de su actualización constante para poder adaptarse a los nuevos cambios de la sociedad siendo parte de la mejora de la enseñanza para ello los docentes deben utilizar como instrumento fundamental del aula las TIC, ya que es necesario para el desarrollo

de las inteligencias múltiples por ello se debe enfocar el proceso contextualizando las situaciones a la realidad de los estudiantes, al mismo tiempo combinar diferentes tipos de trabajo generando el trabajo cooperativo, por otro lado, es necesario educar dando importancia a la formación integral de los estudiantes. y lo más importante invertir su tiempo en su formación profesional para que pueda estar actualizado.

En el trabajo de investigación también se hace hincapié que la motivación docente siendo esta no la esperada teniendo como resultado que el 94% es regular ya que los docentes se sienten que no están valorados en la institución educativa ni cuentan con los recursos necesarios para desarrollar sus clases, este resultado es muy diferente en relación a la investigación a Lorenz (2020) donde se presenta una motivación autónoma demostrada por el comportamiento real del docente es así que están asociadas con las puntuaciones altas en la gestión de la docencia. De esta manera se logra identificar que la plana directiva de la institución educativa donde se realizó el estudio no logra generar estrategias para potencializar esta actividad, ya que solo prefieren tener un número alto de alumnado sin priorizar el bienestar de los docentes y solo busca lucrar afectando muchas veces a su personal emocionalmente.

De acuerdo a la investigación realizada por Muñoz et al. (2019) es parecida al presente trabajo de investigación indica que la motivación presenta una alta valoración en sus distintos componentes, por otra parte, las valoraciones descendidas están relacionados a los componentes de expectativas y costos. Así mismo la motivación docente influye en las actividades que realizan los docentes en el dictado de la sesión de clases, por ello plantean el juego como un factor importante para captar la atención de los alumnos. Pero este resultado es muy diferente a la investigación realizada debido a que los docentes tienen problemas personales con la institución educativa, así mismo la dirección no aplica estrategias que puedan retener a los docentes, y por la inadecuada innovación educativa que se pretenden poner en marcha los docentes se encuentran en etapa de confusión y adaptación antes esta nueva herramienta que es la innovación educativa y que es fundamental porque permite utilizar diferentes estrategias de enseñanza de esta manera, los estudiantes absorberán rápidamente el contenido y lograrán resultados

de aprendizaje significativos donde podrán reflexionar, criticar y analizar en el marco del enfoque, a través de habilidades, de observar sus habilidades y el desempeño de los estudiantes y así mismo ser capaz de relacionar los hechos sobre el logro actual de las habilidades requeridas para la aplicación perfil de egreso.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** Los resultados determinan que si existe relación entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco, ya que mediante la correlación de Rho de Spearman se evidencia que la correlación es positiva alta porque su coeficiente de correlación es de 0,671 y su significancia bilateral es  $p = 0,001 < 0,005$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa, además indica que el conocimiento educativo, la mejora educativa, la colectividad y la inclusión participativa permiten lograr la innovación educativa generando una buena motivación docente.
- Segunda** Los resultados determinan que si existe relación entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco, ya que mediante la correlación de Rho de Spearman se evidencia que la correlación es positiva moderada porque su coeficiente de correlación es de 0,430 y su significancia bilateral es  $p = 0,001 < 0,05$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa, además indica que el conocimiento educativo permite generar diferentes herramientas que puedan adaptarse a los cambios curriculares que propone el ministerio de educación y así y lograr una buena motivación docente.
- Tercera** Los resultados determinan que si existe relación entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco, ya que mediante la correlación de Rho de Spearman se evidencia que la correlación es positiva baja porque su coeficiente de correlación es de 0,333 y su significancia bilateral es  $p = 0,001 < 0,05$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa, además indica que la mejora educativa permite generar buenas condiciones de aprendizaje para mejorar el desarrollo de las capacidades y competencias propuestas para lograr una buena motivación docente.



**Cuarta** Los resultados determinan que si existe relación entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco, ya que mediante la correlación de Rho de Spearman se evidencia que la correlación es positiva baja porque su coeficiente de correlación es de 0,239 y su significancia bilateral es  $p=0,001<0.05$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa, además indica que la colectividad permite el cambio del trabajo colaborativo respetando las ideas de todo el personal e invitando a trabajar en equipo de esa manera motivar a los docentes para identificarse con la institución educativa.

**Quinta** Los resultados determinan que si existe relación entre la inclusión participativa y la motivación docente, ya que mediante la correlación de Rho de Spearman se evidencia que la correlación es positiva baja porque su coeficiente de correlación es de 0,384 y su significancia bilateral es  $p =0,001<0.05$ , donde demuestra que existe correlación directa y significativa, además indica que la inclusión participativa permite desarrollar el trabajo pensando en todos y no es uno solo para ello se debe contextualizar de acuerdo a la realidad y así el docente podrá sentirse más motivado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera** Se recomienda a la institución educativa de acuerdo a los resultados obtenidos realizar capacitaciones relacionados a la innovación educativa ya que hoy en día es fundamental porque todo docente debe estar preparado para las nuevas exigencias que demanda el mundo actual porque a mayor innovación educativa mayor será la motivación docente. Para ello será necesario realizar diferentes talleres, conversatorios que permitan reflexionar sobre los resultados obtenidos y plantear las estrategias para mejorar el trabajo.
- Segunda** Se recomienda a la institución educativa participar de manera activa promoviendo estrategias, que favorezcan la innovación educativa para contribuir al proceso de enseñanza y aprendizaje y estar acordes a las nuevas exigencias que el mundo actual demanda, invitar a toda la comunidad educativa a capacitarse e intercambiar ideas sobre los nuevos cambios, lograr internalizar los conceptos para ponerlos en práctica y lograr los objetivos institucionales.
- Tercera** Se recomienda a la institución educativa compartir los resultados para que puedan realizar diferentes acciones considerando nuestra realidad, ya que donde existe buena innovación educativa existirá una mayor motivación docente que permitirá lograr los objetivos esperados y de esa manera podrán reflexionar sobre su práctica pedagógica y realizar los cambios pertinentes para generar una buena calidad educativa.
- Cuarta** Se recomienda desarrollar capacitaciones, talleres, seminarios, cursos para mejorar la práctica de la innovación educativa y lograr cumplir con los objetivos institucionales y de esa manera motivar a los docentes para que desarrollen un eficiente desempeño laboral y así lograr cumplir con los objetivos institucionales establecidos por la institución educativa.

**Quinta**

Se recomienda a los estudiantes de las carreras relacionadas a educación realizar estudios sobre las variables de innovación educativa y motivación docente con una muestra mayor ya sea local, regional, provincial o nacional, para poder estandarizar y reflexionar sobre los resultados obtenidos. Ya que todos los días se van generando cambios y todo docente debe estar actualizado sobre lo sucedido.

## REFERENCIAS

- Allueva, A., & Alejandro, J. (2019). *Enfoques y experiencias de innovación educativa con TIC en educación superior*. España: UNE.
- Alonso, L., & Blázquez, F. (2016). *El docente de educación virtual. Guía básica*. España: Narcea.
- Area, M., & Adell, J. (2021). Tecnologías Digitales y Cambio Educativo. Una Aproximación Crítica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 83-96.
- Blanchard, M. (2017). *Los Proyectos de Aprendizaje*. Madrid: Narcea S.A Ediciones.
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 761-776.
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). *Motivación laboral y desempeño del docente en la facultad de educación de la UNA Puno*. Universidad Nacional del Atiplano, 592-597.
- Castro, P., Krause, M., & Frisancho, S. (2015). Teoría del Cambio Subjetivo: Aportes desde un Estudio Cualitativo con Profesores. *Revista Colombiana de Psicología*, 363-379.
- Cervero, A., Urbano, A., & Álvarez, L. (2020). Motivación y relevancia del docente desde la percepción de las familias y los alumnos. *Psicología y crecimiento humano*, 93-100.
- Chen, C. (2019). "Positivismo". En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/positivismo>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Contreras, E. (2016). Juegos digitales y gamificación aplicados en el ámbito de la educación. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 27 - 33.

- Emvula, E. (2020). The Role of Motivational Theories in Shaping Teacher Motivation and Performance: A Review of Related Literature. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* , 64-76.
- Fernández, C., & Roa, J. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *enseñanza secundaria*, 66-77.
- Ferrada, V., González, N., Ibarra, M., Ried, A., Vergara, D., & Castillo, F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19. *Revista Saberes Educativos*, 144-168.
- Fidalgo, Á., Sein, M., & García, F. (2018). MAIN: Method for Applying Innovation in education. *International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality*, 807-813.
- Figueras, M., Ferrés, J., & Mateus, J. (2018). Percepción de los/as coordinadores/as de la innovación docente en las universidades españolas sobre el uso de dispositivos móviles en el aula. *Prisma social*, 160-179.
- Franco, J., Velez, F., & Lopez, H. (2018). La motivacion docente y su repercusion en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 151-172.
- González, C., & Cruzat, M. (2019). Innovación educativa: La experiencia de las carreras pedagógicas en la Universidad de Los Lagos, Chile. *Educación XXVIII*, 103-122.
- González, L., Ramírez, M., & García, F. (2019). Innovación educativa en estudios sobre el desarrollo y uso de la tecnología: un mapeo sistemático. *Innovación educativa: Tendencias globales de investigación e implicaciones prácticas*, 171-195.
- Hernández, K., & Hernández, S. (2017). *Motivación en tiempos difíciles*. España: Edición Kindle.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigacion*. Mexico: McGrawHill Education .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.

- Iglesias, M., Lozano , I., & Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Monográfico*, 13-34.
- Iglesias, M., Lozano, I., & Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista ibero americana*, 3-34.
- Jiménez, Y. (2017). Innovación educativa y docencia ¿falla el protagonista?: el caso ESCOM. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 710-734.
- Leal, D., Rojas, L., Ortiz, T., & Monroy, J. (2021). Percepción de los docentes sobre sus acciones innovadoras. *Educación y Educadores*, 427-443.
- Lizitza, N., & Sheepshanks, V. (2020). *Educación Por Competencias: Cambio de Paradigma del modelo de Enseñanza-Aprendizaje*. RAES, 89-107.
- López, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Catolica del norte*, 151-179.
- Lorenz, M. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia (Relación entre la motivación docente y el comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia). *Journal for the Study of Education and Development*, 271-308.
- Luque, S. (2020). *Importancia de las teorías de la motivacion laboral*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Macanchí , M., Orozco, B., & Campoverde , M. (2020). Innovación educativa, pedagógica y didáctica. Concepciones para la práctica en la educación superior. *Revista Universidad y Sociedad*, 396-403.
- Minedu. (4 de mayo de 2020). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://umc.minedu.gob.pe/pisa/>
- Moreno, S. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronovairus. *Salutem Scientia Spiritus*, <http://orcid.org/0000-0003-1435-614X>.

- Moreno, S. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. *Pontificia Universidad Javeriana*, 14-26.
- Muñoz, C., Lira, B., Lizama, A., & Valenzuela, J. (2019). Motivación docente por el uso del juego como dispositivo para el aprendizaje. *Interdisciplinaria*, 233-249.
- Muñoz, C., Lira, B., Lizama, A., Valenzuela, J., & Sarlé, P. (2019). Motivación docente por el uso del juego como dispositivo para el aprendizaje. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*, 233-249.
- Oros, E. (2019). *Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019*. Lima: Uniuersida cesar Vallejo.
- Osman, D. J., & Warner, J. R. (2020). *Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice*. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103064.
- Páez, R., & Martínez, A. (2019). Educational innovation and its impact on teachers. *Revista Catedra*, 83-103.
- Parra, R. (2016). La innovacion educativa contribuye a la inclusion socioeducativa. *Didáctica, Innovación y Multimedia*, 1-13.
- Pila, J., Andagoya, W., & Fuertes, M. (2020). El profesorado: Un factor clave en la innovación educativa. *Revista Educare*, 212–232.
- Portuguez, M., & Gómez, M. (2020). Educational Innovation Supported by ICT to Identify Entrepreneurial Skills in Students in Higher Education. *Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality*, 977-984.
- Ramírez Montoya y Valenzuela González. (2019). *Innovación educativa: tendencias globales de investigación e implicancias pedagógicas*. Obtenido de <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/11/16171.pdf>

- Ramírez, M., & Valenzuela, J. (2019). *Innovación educativa: tendencias globales de investigación e implicaciones prácticas*. Barcelona: Ediciones Octaedro S.L.
- Rodríguez, C., Padilla, G., & Gallegos, M. (2020). Calidad educativa, apoyo docente y familiar percibido: la tridimensionalidad de la satisfacción escolar en niños y adolescentes. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 157-173.
- Rodríguez, H., & Zubillaga, A. (2020). *Reflexiones para el cambio: ¿Que es innovar en educación?* España: Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza
- Rojas, M., & Romero, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 416-535.
- Rojas, M., & Romero, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas. *Propósitos y Representaciones*, 516 - 535.
- Romero, A. (2017). European Higher Education Area-Driven Educational Innovation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1505 – 1512.
- Sein, M., Fidalgo, Á., García, F., & Balbín, A. (2019). A method to propose good practices of teaching educational innovation. *Proceedings of the Seventh International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality*, 1-6.
- Smith, M. (2019). *Las emociones de los estudiantes y su impacto en el aprendizaje: Aulas emocionalmente positivas*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Sun , Y., & Gao, F. (2019). An Investigation of the Influence of Intrinsic Motivation on Students' Intention to Use Mobile Devices in Language Learning. *Visual Communication and Technology Education*, 1-37.
- Talavera, M., Mayoral, O., & Hurtado, A. (2018). Motivación docente y actitud hacia las ciencias: influencia de las emociones y factores de género. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, 461-475.



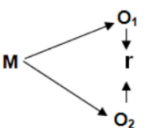
- Tang, S. Y., Wong, A. K., Li, D. D., & Cheng, M. M. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180.
- UNESCO (2020). *National learning platforms and tools*. Obtenido de [https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/nationalresponses#LATIN %20AMERICA%20&%20THE%20CARIBBEAN](https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/nationalresponses#LATIN%20AMERICA%20&%20THE%20CARIBBEAN)
- Uruñuela, P. (2019). *La gestion del aula*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Vázquez, J., & Ortiz , V. (2018). Innovación educativa como elemento de la doble responsabilidad social de las universidades. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 133-144.
- Veytia, M., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 84-101.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1 Matriz de consistencia**

**Título:** Innovación educativa y motivación docente en una institución educativa de Cusco – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa Cusco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inclusión participativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la inclusión participativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la innovación educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el conocimiento educativo y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la mejora educativa y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la colectividad y la motivación docente en una institución educativa de Cusco 2022.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la inclusión participativa y la motivación</p>	<b>Variable 1: innovación educativa</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conocimiento educativo	Toma de decisiones	1-6	Siempre (5)	Escasa
				Experiencia profesional			
			Mejora educativa	Comunicación	7-12	Casi siempre (4)	Adecuada
Contribución a la educación							
Valor educativo							
Colectividad	Valor social	13-15	Casi, Nunca (2)	Regular			
	Trabajo en equipo						
Inclusión participativa	Implicancia de todos los agentes educativos	16-20	Nunca (1)				
	Retos educativos						
	Inclusión educativa						
	Participación						

		docente en una institución educativa de Cusco 2022.					
			Variable 2: Motivación docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas.	1-10	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo
			Motivación extrínseca	Necesidades materiales	11- 20	A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Medio Alto
Diseño y tipo de investigación		Población y muestra	Instrumentos			Estadística	
<p>Enfoque: Cuantitativo          Tipo: Básico          Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p>  <p>Donde:          M = Muestra          O1= Observación de la V1 (Innovación educativa)          O2= Observación de la V2 (Motivación docente)          r = Correlación de variables.</p>		<p><b>Población:</b> 560 docentes del consorcio de colegio privados.</p> <p><b>Muestra:</b> 100 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No probalístico</p>	<p>Variable1: Innovación educativa          Técnica: Encuesta          Instrumento: Cuestionario          Autor: Elizabet Pilar Marcelo Basilio          Estructura: 20 ítems</p> <p>Variable 2: Motivación docente          Técnica: Encuesta          Instrumento: Cuestionario          Autor: Juan Antonio Pérez López          Estructura: 20 ítems</p>			<p>Estadística descriptiva:          Los datos se agruparon en niveles de acuerdo a los rangos y sus resultados se presentarán en tablas de frecuencia y gráficos.</p> <p>Estadística inferencial:          Se usó la prueba de Rho Spearman para obtener la correlación de las variables.</p>	

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Innovación educativa	La innovación educativa es la mejora refiriéndose a generar el valor educativo y social a través de las diferentes prácticas y uso de los medios de la institución educativa generando condiciones de aprendizaje adecuadas maximizando el desarrollo social y personal de cada integrante de la comunidad permitiendo la mejora de las capacidades y competencias con la finalidad de generar y contribuir a la construcción de la sociedad (Rodríguez & Zubillaga, 2020)	La variable innovación educativa tiene cuatro dimensiones que están relacionados a sus características como son el conocimiento educativo, la mejora educativa, la colectividad y la inclusión participativa, que se basan en lograr la calidad del campo educativo con el fin de ayudar a la gestión educativa. (Rodríguez & Zubillaga, 2020)	Conocimiento educativo	Toma de decisiones Experiencia profesional Comunicación	1. Nunca 2. Casi, nunca 3. Algunas veces 4. Casi, siempre 5. Siempre
			Mejora educativa	Contribución a la educación Valor educativo Valor social	
			Colectividad	Trabajo en equipo educativo Implicancia de todos los agentes educativos	
			Inclusión participativa	Retos educativos Inclusión educativa Participación	
Motivación docente	La motivación es considerada como aquel motor donde logra mantener e iniciar la acción, desde la perspectiva de los docentes la motivación es considerada como la energía para desarrollar las actividades académicas para lograr el aprendizaje. (Hernández & Hernández, 2017)	La variable motivación docente tiene dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca las cuales fueron seleccionadas siguiendo al (Hernández & Hernández, 2017) quien lo clasifica a la motivación en dos tipos ya que están relacionados a la estimulación y a la orientación del comportamiento para llegar a la meta propuesta.	Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1. Nunca 2. Casi, nunca 3. Algunas veces 4. Casi, siempre 5. Siempre
			Motivación extrínseca	Necesidades materiales	

### Anexo 3: Cuestionario de las variables innovación educativa y motivación docente.

#### CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES: Sr(a) docente a continuación le presento 40 proposiciones, le solicito que exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella que exprese mejor su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

1. NUNCA	2. CASI, NUNCA	3. ALGUNAS VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE		
N	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE INNOVACIÓN EDUCATIVA</b>						
1	Considero que las decisiones de la I.E. permiten mejorar las sesiones en aula.					
2	Se han incluido objetivos que permitan mejorar la innovación educativa.					
3	La I.E. toma en cuenta la experiencia de los docentes para proponer ideas que contribuyan a la I.E.					
4	Se cuenta con la experiencia profesional en la I.E.					
5	Las ideas entre los miembros de la I.E. permiten mejorar la gestión educativa.					
6	La comunicación en las clases es fluida.					
7	Las decisiones tomadas contribuyen a la mejora de la educación.					
8	Uso recursos innovadores que contribuyan al aprendizaje de la I.E.					
9	Las acciones tomadas por la gestión educativa permiten generar el valor educativo en la I.E.					
10	Existe mejoras de aprendizaje en los estudiantes.					
11	Las acciones tomadas por la I.E. generan un desarrollo social de los estudiantes y docentes.					
12	Los estudiantes mantienen una asistencia continua.					
13	Considero que en la I.E. se toma en cuenta el trabajo colectivo para generar la innovación tecnológica.					
14	Existe una participación con toda la comunidad favoreciendo la innovación educativa.					
15	La innovación educativa permite el favorecimiento de todos los miembros de la I.E					
16	Considero los miembros de la I.E. cumplen los retos propuestos.					
17	Considero importante la propuesta de los retos en la I.E.					
18	Considero que la innovación educativa permite la existencia de la inclusión educativa en la I.E.					
19	Existe participación activa durante las actividades de la I.E.					
20	Considero que no existe trabas por parte de la I.E. para desarrollar la innovación educativa.					

### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre	Cuestionario de Innovación educativa.
Autor original	Marcelo Basilio, Elizabet Pilar
Adaptado	Orcon Sanchez Jhourleny Christel
Universo de estudio	Docentes del consorcio de colegios privados
Tamaño muestra	100 docentes
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de percepción de innovación educativa de los docentes.
Dimensiones	Conocimiento educativo, mejora educativa, colectividad e inclusión participativa
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi, Nunca (2), Nunca (1)
Niveles/Rangos	Escasa (20-46), Regular (47-74), Adecuada (75-100)
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	20
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.946

## CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN DOCENTE

INSTRUCCIONES: Sr(a) docente a continuación le presento 40 proposiciones, le solicito que exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella que exprese mejor su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala.

1. NUNCA	2. CASI, NUNCA	3. ALGUNAS VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	----------------	------------------	-----------------	------------

N	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE</b>						
1	Evito que otras personas me critiquen como mis colegas, familia, etc.					
2	Considero que para mejorar es necesario ser autocritico en mi desempeño laboral.					
3	Considero que al realizar las tareas asignadas me siento a gusto.					
4	Pienso que mi trabajo aporta al crecimiento de la institución educativa.					
5	Considero que la relación con los directivos y colegas es adecuada.					
6	Considero que presento autonomía al momento de realizar mis trabajos utilizando mis propios criterios.					
7	Demuestro puntualidad y respeto el horario de trabajo establecido.					
8	Considero que la organización del aula me permite trabajar de manera eficiente y cómoda.					
9	Mi trabajo me permite destinar el tiempo necesario para atender a mi familia y organizar mi tiempo.					
10	Consideras que si presentas un mayor esfuerzo laboral podrás garantizar la estabilidad en el trabajo.					
11	Considera que el reconocimiento de sus superiores es importante cuando realiza su trabajo.					
12	Dispongo de los equipos y recursos necesarios para realizar un buen desempeño docente.					
13	Las condiciones virtuales que empleo en el dictado de clases son adecuadas para realizar mi labor educativa.					
14	Considera que la remuneración está acorde al trabajo que realizo.					
15	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
16	Obtengo incentivos y/o beneficios cuando logro cumplir con los objetivos institucionales.					
17	En el desempeño de mi labor docente se me presenta actividades desafiantes que me motivan cada día más.					
18	La institución educativa me permite desarrollarme profesionalmente en todos los ámbitos.					
19	La institución educativa me brinda capacitaciones necesarias para mejorar personal y profesionalmente.					
20	Considero que mi trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa.					



### **Ficha técnica del instrumento**

Nombre	Cuestionario de motivación docente
Autor original	Pérez López Juan Antonio
Adaptado	Orcon Sanchez Jhourleny Christel
Universo de estudio	Docentes del consorcio de colegios privados
Tamaño muestra	100 docentes
Duración	10 – 15 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de percepción de la motivación docente por parte de los docentes.
Dimensiones	Motivación intrínseca y motivación extrínseca
Escala	Cinco opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi, Nunca (2), Nunca (1)
Niveles/Rangos	Bajo (20-46), Medio (47-74), Alto (75-100)
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	20
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.902

## Anexo 4: Confiabilidad

### Variable Innovación Educativa

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

---

---

	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
VAR00001	57,8000	212,063	,745	,942
VAR00002	57,8500	215,187	,633	,944
VAR00003	58,3000	218,537	,651	,944
VAR00004	58,8000	228,379	,338	,949
VAR00005	57,7000	215,589	,758	,942
VAR00006	57,6500	219,082	,578	,945
VAR00007	58,7500	215,039	,652	,944
VAR00008	58,8000	208,063	,710	,943
VAR00009	58,7500	219,145	,556	,946
VAR00010	58,6000	221,305	,731	,943
VAR00011	58,3500	213,818	,843	,941
VAR00012	57,9500	225,418	,626	,945
VAR00013	58,4000	216,568	,780	,942
VAR00014	58,3000	216,011	,777	,942
VAR00015	58,0500	222,366	,688	,944
VAR00016	57,5500	211,629	,720	,943
VAR00017	57,0500	218,366	,661	,944
VAR00018	58,0000	216,842	,831	,942
VAR00019	57,2500	213,250	,633	,945
VAR00020	57,0000	217,368	,647	,944

---

## Variable motivación docente

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

---

---

	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
VAR00001	80,8000	68,800	,506	,898
VAR00002	80,5000	69,421	,595	,895
VAR00003	80,8000	66,800	,652	,893
VAR00004	80,8000	68,695	,560	,896
VAR00005	80,6500	70,134	,476	,899
VAR00006	80,3000	71,589	,497	,898
VAR00007	80,1500	69,924	,675	,894
VAR00008	80,2000	71,853	,470	,899
VAR00009	80,7000	69,168	,578	,896
VAR00010	80,8000	66,800	,708	,892
VAR00011	80,6000	68,568	,641	,894
VAR00012	80,4500	69,524	,647	,894
VAR00013	80,2500	67,566	,795	,890
VAR00014	80,7000	69,695	,534	,897
VAR00015	80,6500	72,239	,235	,908
VAR00016	80,4500	70,155	,517	,897
VAR00017	80,3500	72,555	,347	,901
VAR00018	80,5000	73,000	,333	,902
VAR00019	80,3500	71,503	,441	,899
VAR00020	80,2500	69,776	,590	,895

---

## Anexo 5: Expediente de validación



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO EDUCATIVO</b>								
1	Considero que las decisiones de la I.E. permiten mejorar las sesiones en aula.	X		X		X		
2	Se han incluido objetivos que permitan mejorar la innovación educativa	X		X		X		
3	La I.E. toma en cuenta la experiencia de los docentes para proponer ideas que contribuyan a la I.E.	X		X		X		
4	Se cuenta con la experiencia profesional en la I.E.	X		X		X		
5	Las ideas entre los miembros de la I.E. permiten mejorar la gestión educativa	X		X		X		
6	La comunicación en las clases es fluida.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
7	Las decisiones tomadas contribuyen a la mejora de la educación	X		X		X		
8	Uso recursos innovadores que contribuyan al aprendizaje de la I.E.	X		X		X		
9	Las acciones tomadas por la gestión educativa permiten generar el valor educativo en la I.E.	X		X		X		
10	Existe mejoras de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
11	Las acciones tomadas por la I.E. generan un desarrollo social de los estudiantes y docentes.	X		X		X		
12	Los estudiantes mantienen una asistencia continua.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COLECTIVIDAD</b>								
13	Considero que en la I.E. se toma en cuenta el trabajo colectivo para generar la innovación tecnológica.	X		X		X		
14	Existe una participación con toda la comunidad favoreciendo la innovación educativa.	X		X		X		
15	La innovación educativa permite el favorecimiento de todos los miembros de la I.E.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>								
16	Considero que los miembros de la I.E. cumplen los retos propuestos	X		X		X		
17	Considero importante la propuesta de los retos en la I.E.	X		X		X		
18	Considero que la innovación educativa permite la existencia de la inclusión educativa en la I.E.	X		X		X		
19	Existe participación activa durante las actividades de la I.E.	X		X		X		
20	Considero que no exist <del>en</del> trabas por parte de la I.E. para desarrollar la innovación educativa	X		X		X		Se piden cambios en esta tabla, incluyendo
<b>DIMENSIONES / ítems</b>								
<b>Dimensión 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
1	Eludo que otras personas me critiquen como mis colegas, familia, etc.	X		X		X	X	
2	Considero que para mejorar es necesario ser autocrítico en mi desempeño laboral.	X		X		X		
3	Considero que al realizar las tareas asignadas me siento a gusto.	X		X		X		
4	Pienso que mi trabajo aporta al crecimiento de la institución educativa.	X		X		X		
5	Considero que la relación con los directivos y colegas es adecuada.	X		X		X		
6	Considero que presento autonomía al momento de realizar mis trabajos utilizando mis propios criterios.	X		X		X		

7	Demuestro puntualidad y respeto el horario de trabajo establecido.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Considero que la organización del aula me permite trabajar de manera eficiente y cómoda.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mi trabajo me permite destinar el tiempo necesario para atender a mi familia y organizar mi tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Consideras que si presentas un mayor esfuerzo laboral podrás garantizar la estabilidad en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	Considera que el reconocimiento de sus superiores es importante cuando realiza su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Dispongo de los equipos y recursos necesarios para realizar un buen desempeño docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Las condiciones virtuales que empleo en el dictado de clases son adecuadas para realizar mi labor educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Considero que la remuneración está acorde al trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Obtengo incentivos y/o beneficios cuando logro cumplir con los objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En el desempeño mi labor docente se me presenta actividades desafiantes que me motivan cada día más.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	La institución educativa me permite desarrollarme profesionalmente en todos los ámbitos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	La institución educativa me brinda capacitaciones necesarias para mejorar personal y profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Considero que mi trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Uscamaita Carrasco Luz Vilma      DNI: 73197308

Especialidad del validador: Maestra en Psicología Educativa      ORCID: 0000-0002-9861-1330

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

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

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

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



*[Firma]*  
Mg. Luz Vilma Uscamaita Carrasco  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 43624

Firma del Experto validador  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO EDUCATIVO</b>								
1	Considero que las decisiones de la I.E. permiten mejorar las sesiones en aula.	X		X		X		
2	Se han incluido objetivos que permitan mejorar la innovación educativa	X		X		X		
3	La I.E. toma en cuenta la experiencia de los docentes para proponer ideas que contribuyan a la I.E.	X		X		X		
4	Se cuenta con la experiencia profesional en la I.E.	X		X		X		
5	Las ideas entre los miembros de la I.E. permiten mejorar la gestión educativa	X		X		X		
6	La comunicación en las clases es fluida.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: RELACIONES INTERPERSONALES</b>								
7	Las decisiones tomadas contribuyen a la mejora de la educación	X		X		X		
8	Uso recursos innovadores que contribuyan al aprendizaje de la I.E.	X		X		X		
9	Las acciones tomadas por la gestión educativa permiten generar el valor educativo en la I.E.	X		X		X		
10	Existe mejoras de aprendizaje en los estudiantes.	X		X		X		
11	Las acciones tomadas por la I.E. generan un desarrollo social de los estudiantes y docentes.	X		X		X		
12	Los estudiantes mantienen una asistencia continua.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COLECTIVIDAD</b>								
13	Considero que en la I.E. se toma en cuenta el trabajo colectivo para generar la innovación tecnológica.	X		X		X		
14	Existe una participación con toda la comunidad favoreciendo la innovación educativa.	X		X		X		
15	La innovación educativa permite el favorecimiento de todos los miembros de la I.E.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN</b>								
16	Considero que los miembros de la I.E. cumplen los retos propuestos	X		X		X		
17	Considero importante la propuesta de los retos en la I.E.	X		X		X		
18	Considero que la innovación educativa permite la existencia de la inclusión educativa en la I.E.	X		X		X		
19	Existe participación activa durante las actividades de la I.E.	X		X		X		
20	Considero que no existe trabas por parte de la I.E. para desarrollar la innovación educativa	X		X		X		
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
1	Eludo que otras personas me critiquen como mis colegas, familia, etc.	X		X		X		
2	Considero que para mejorar es necesario ser autocrítico en mi desempeño laboral.	X		X		X		
3	Considero que al realizar las tareas asignadas me siento a gusto.	X		X		X		
4	Pienso que mi trabajo aporta al crecimiento de la institución educativa.	X		X		X		
5	Considero que la relación con los directivos y colegas es adecuada.	X		X		X		
6	Considero que presento autonomía al momento de realizar mis trabajos utilizando mis propios criterios.	X		X		X		

7	Demuestro puntualidad y respeto el horario de trabajo establecido.	X		X		X	
8	Considero que la organización del aula me permite trabajar de manera eficiente y cómoda.	X		X		X	
9	Mi trabajo me permite destinar el tiempo necesario para atender a mi familia y organizar mi tiempo.	X		X		X	
10	Consideras que si presentas un mayor esfuerzo laboral podrás garantizar la estabilidad en el trabajo.	X		X		X	
<b>Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
11	Considera que el reconocimiento de sus superiores es importante cuando realiza su trabajo.	X		X		X	
12	Dispongo de los equipos y recursos necesarios para realizar un buen desempeño docente.	X		X		X	
13	Las condiciones virtuales que empleo en el dictado de clases son adecuadas para realizar mi labor educativa.	X		X		X	
14	Considero que la remuneración está acorde al trabajo que realizo.	X		X		X	
15	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X	
16	Obtengo incentivos y/o beneficios cuando logro cumplir con los objetivos institucionales.	X		X		X	
17	En el desempeño mi labor docente se me presenta actividades desafiantes que me motivan cada día más.	X		X		X	
18	La institución educativa me permite desarrollarme profesionalmente en todos los ámbitos.	X		X		X	
19	La institución educativa me brinda capacitaciones necesarias para mejorar personal y profesionalmente.	X		X		X	
20	Considero que mi trabajo contribuye a cumplir los objetivos de la institución educativa.	X		X		X	

Fuente: Elaboración propia.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cornejo Vergara Gregorio..... DNI: 24477164.....

Especialidad del validador: Educación Primaria..... ORCID: 0000-0002-3259-2229.....

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

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

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

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

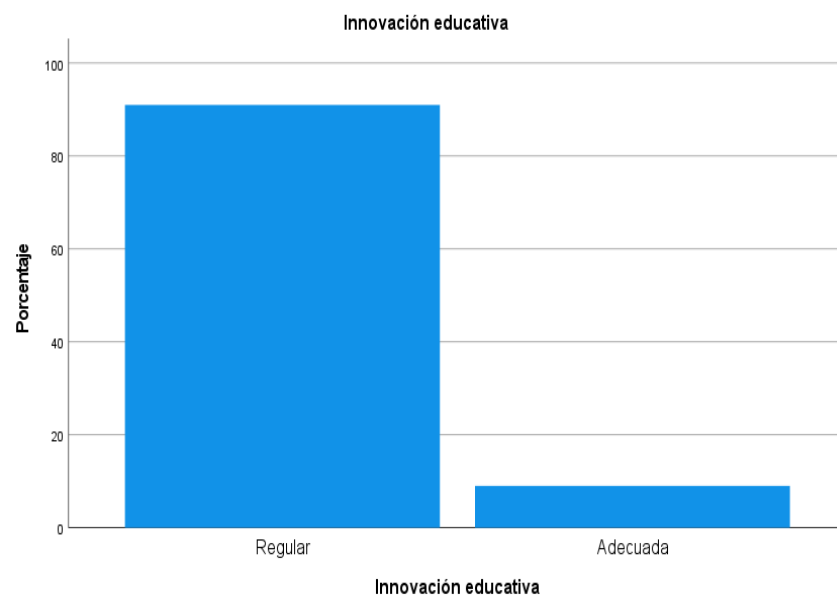


PROCESO NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  
PERMANENTE DE LOS UGRIAS-MS  
Grupo Cornejo Vergara  
Cooperación Académica

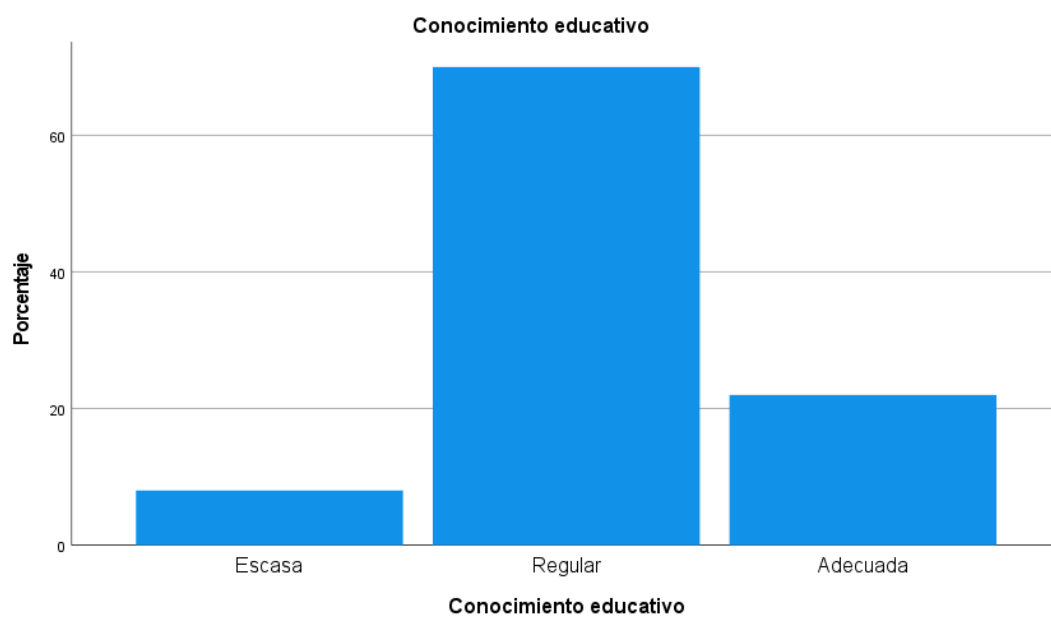
Firma del Experto validador  
Especialidad

## Anexo 6: Gráficos de los resultados estadísticos

**Figura 1** Resultados de la variable innovación educativa

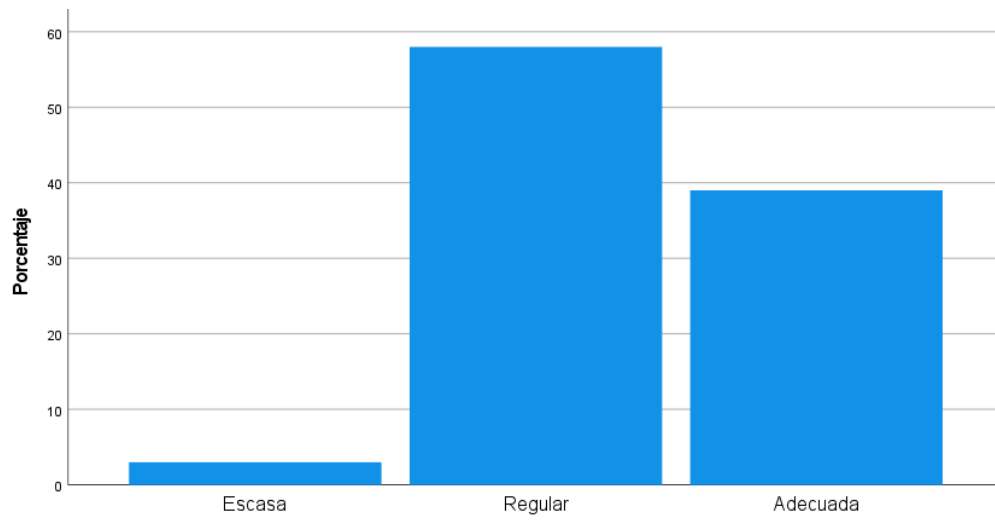


**Figura 2** Resultados de la dimensión conocimiento educativo

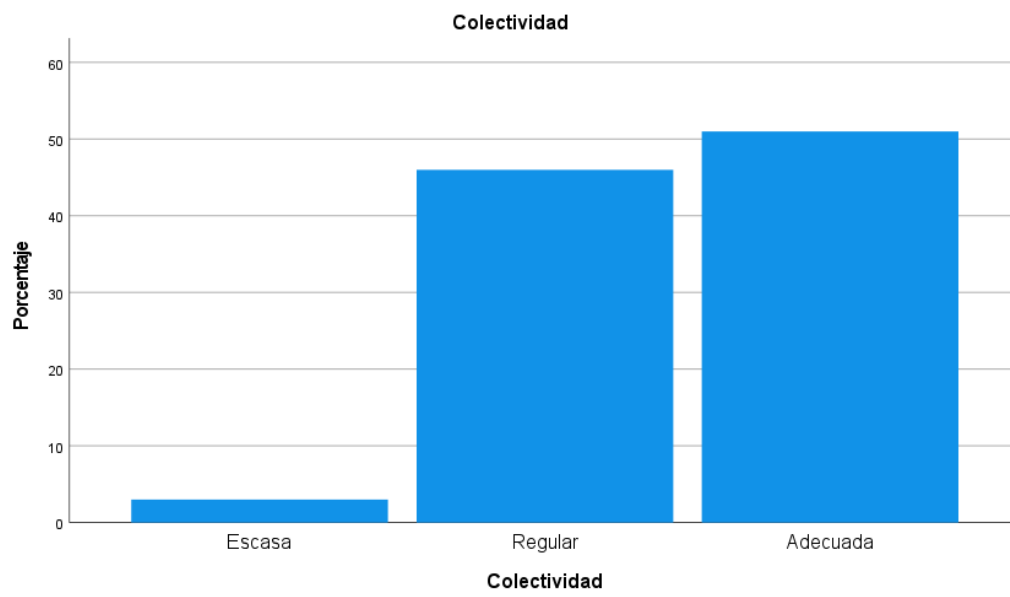




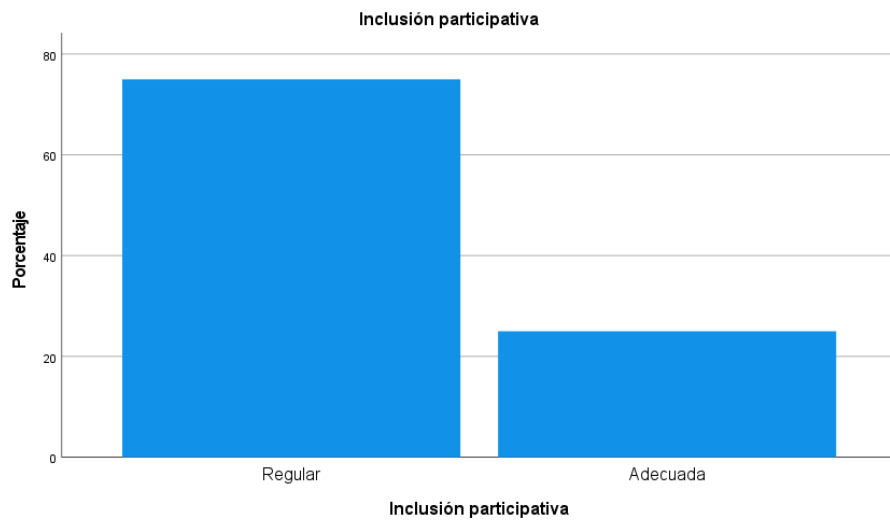
**Figura 3** Resultados de la dimensión mejora educativa



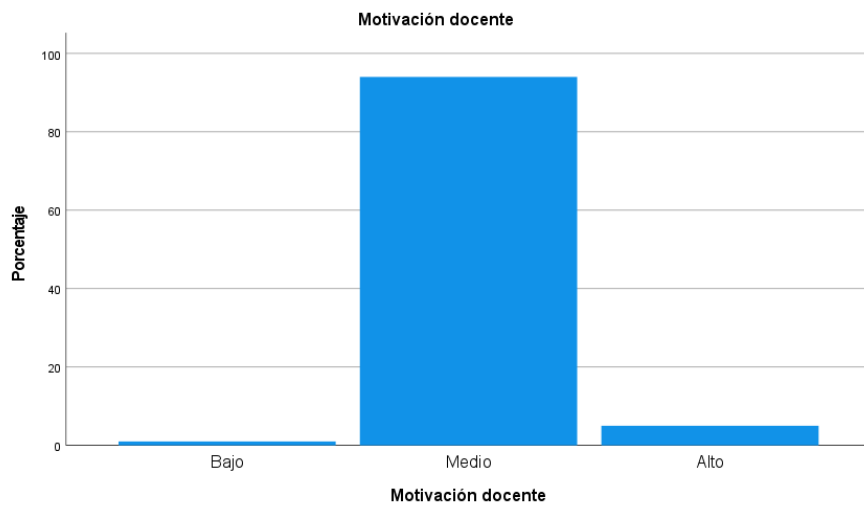
**Figura 4** Resultados de la dimensión colectividad



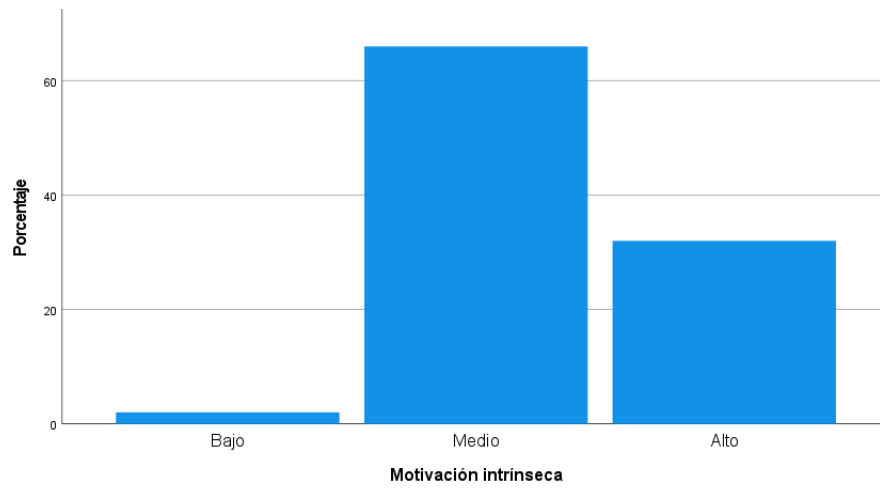
**Figura 5** Resultados de la dimensión inclusión participativa



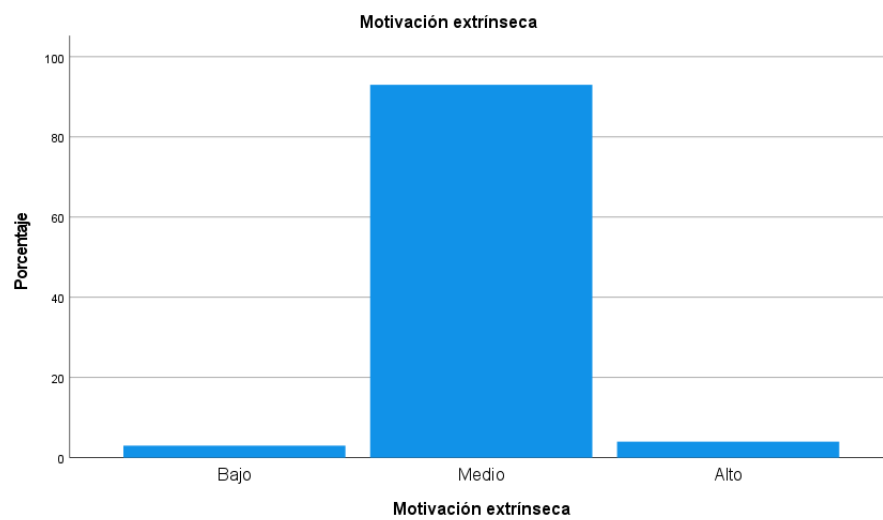
**Figura 6** Resultados de la variable motivación docente



**Figura 7** Resultados de la dimensión motivación intrínseca



**Figura 8** Resultados de la dimensión motivación extrínseca



## Anexo 7: Resolución de aprobación de proyecto



RL N° 2599-2022-UCV-VA-EPG-FOSLD1/J-INT

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2599-2022-UCV-VA-EPG-FOSLD1/J-INT

Lima, 10 de junio de 2022

#### VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Innovación educativa y motivación docente en una institución educativa de Cusco - 2022**; presentado por el (a) **Dr. Orcon Sanchez Jhourlery Christel** con código de estudiante N° **7002646534** del programa de Maestría en Psicología Educativa – grupo **A4**; y

#### CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" **Palomino Tarazona María Rosario**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (a) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

#### RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Innovación educativa y motivación docente en una institución educativa de Cusco - 2022**, presentado por el (a) **Dr. Orcon Sanchez Jhourlery Christel** con código de estudiante N° **7002646534**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" **Palomino Tarazona María Rosario** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (a) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Lidia A. Esquivola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 8: Autorización



Institución Educativa  
**De Señoritas Cardenal "Juan Landázuri Ricketts"**  
D. O. 2802-24-01-2000

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 20 de junio del 2022

Que, habiendo recibido la carta de presentación N° 0307-2022, remitida por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con fecha de ingreso el 17 de junio del 2022, mediante el cual solicita brindar facilidades a la estudiante Jhourleny Christel Orcon Sanchez estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la universidad César Vallejo, para el trabajo de investigación titulado "INNOVACIÓN EDUCATIVA Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO – 2022", de acuerdo a las coordinaciones que se realicen.

### RESUELVE:

1°. - Autorizar a Jhourleny Christel Orcon Sanchez estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la universidad César Vallejo, para el trabajo de investigación aplicar su cuestionario, de acuerdo a las coordinaciones que se realicen.

2°. - Recomendar a las coordinaciones académicas del nivel primaria y secundaria, monitorear, supervisar e informar la labor asignada en la institución.

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.**



## Anexo 9: Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de junio de 2022  
Carta P. 0307-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
UBELINA SOLIS VILLAFUERTE  
DIRECTORA  
I.E.P DE SEÑORITAS JUAN LANDÁZURI RICKETTS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ORCON SANCHEZ, JHOURLINY CHRISTEL; identificada con DNI N° 74045417 y con código de matrícula N° 7002646534; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**INNOVACIÓN EDUCATIVA Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO - 2022**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ORCON SANCHEZ, JHOURLINY CHRISTEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dña. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo 10: Base de datos de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes

Recolección de datos (2) - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

AA20

	Innovación educativa																				AA	
	Conocimiento educativo						Mejora educativa						Colectividad				Inclusión participativa					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1																						
2																						
3																						
4	1	3	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	20	4	3	3	10	3	3	3	15	67
5	2	4	4	5	5	4	27	5	4	4	4	4	25	4	4	5	13	4	5	5	4	87
6	3	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	29	4	4	5	13	4	4	4	3	89
7	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	24	3	4	4	11	4	5	5	4	79
8	5	4	4	3	5	4	25	4	4	3	4	4	23	4	4	4	12	3	4	4	4	79
9	6	3	4	3	3	4	20	3	2	4	3	3	4	19	3	3	10	3	5	4	2	67
10	7	3	4	3	3	4	20	3	4	5	3	4	22	3	3	3	9	4	4	3	5	70
11	8	4	3	2	3	3	19	3	3	2	4	3	4	19	3	2	8	3	4	5	2	63
12	9	4	3	3	4	4	23	5	3	3	4	3	4	22	3	3	10	2	4	3	2	69
13	10	4	3	4	2	3	21	5	3	4	4	4	24	4	3	4	11	3	4	3	3	73
14	11	4	4	3	3	3	22	4	2	4	5	3	5	23	3	4	12	2	3	4	2	72
15	12	3	4	4	3	4	22	3	3	5	4	4	5	24	5	3	12	4	4	4	4	77
16	13	3	3	3	4	2	3	18	4	3	4	3	4	22	3	3	10	3	4	3	2	66
17	14	3	4	2	4	3	4	20	3	4	4	4	4	23	4	4	13	4	3	3	3	74
18	15	4	4	3	4	4	5	24	3	2	3	3	3	17	3	3	10	3	3	3	3	68
19	16	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2	1	2	13	3	3	10	4	5	3	3	60
20	17	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	21	3	3	10	4	4	4	4	74
21	18	3	4	4	5	3	3	22	2	4	2	4	3	19	3	3	8	2	4	2	2	62
22	19	4	4	3	4	3	5	23	2	4	4	3	4	21	4	4	11	3	5	4	3	75

Innovación educativa Motivación docente

Listo 87%

Recolección de datos (2) - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

H30 5

	Motivación docente																							
	Motivación intrínseca										Motivación extrínseca													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
4	1	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	40	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	34	74
5	2	3	5	5	5	4	5	5	1	2	4	39	5	5	3	1	3	2	4	3	3	5	34	73
6	3	5	5	4	5	3	5	4	2	2	5	40	4	4	3	1	5	3	5	5	4	4	38	78
7	4	1	5	4	4	4	4	5	3	4	5	39	5	4	4	3	5	2	4	4	3	4	38	77
8	5	1	5	4	5	4	4	4	2	3	5	37	4	4	4	1	3	1	3	1	2	5	28	65
9	6	5	3	3	5	2	3	5	2	2	3	33	5	2	3	2	4	1	3	3	2	4	29	62
10	7	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	29	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	26	55
11	8	5	2	4	2	3	4	5	2	3	3	35	5	3	4	2	4	2	3	3	2	4	32	67
12	9	4	4	4	3	1	4	3	2	3	2	30	3	2	3	1	4	2	2	3	1	3	24	54
13	10	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	32	2	3	3	2	4	1	2	2	2	3	24	56
14	11	5	5	3	4	3	3	3	2	1	4	33	3	2	4	3	3	1	2	3	2	3	26	59
15	12	4	4	4	3	2	4	4	3	2	5	35	2	3	4	4	4	1	3	2	3	4	30	65
16	13	5	4	3	5	3	4	4	4	1	3	36	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	31	67
17	14	4	4	4	4	2	4	5	3	2	4	36	5	3	4	2	4	2	2	2	1	2	27	63
18	15	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	39	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	31	70
19	16	4	5	5	5	3	5	5	4	2	5	43	3	4	4	4	5	2	2	3	2	3	32	75
20	17	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	43	5	4	4	3	4	2	3	2	2	4	33	76
21	18	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	44	3	5	3	3	4	2	2	3	2	3	30	74
22	19	4	4	3	4	3	5	4	5	2	4	38	3	3	2	3	4	1	2	2	3	3	26	64
23	20	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	33	4	3	2	3	5	1	2	3	2	3	28	61
24	21	5	4	5	4	3	5	5	4	2	4	41	4	3	5	3	4	1	1	2	1	3	27	68
25	22	5	5	5	4	2	4	5	3	2	3	38	3	4	2	4	4	1	2	1	2	4	27	65
26	23	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	35	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	30	65
27	24	4	5	4	5	2	3	5	4	2	4	38	4	3	3	3	5	1	2	2	3	2	28	66
28	25	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	42	5	5	3	3	5	1	3	1	2	3	31	73
29	26	3	4	3	3	2	3	5	4	2	5	34	4	5	5	2	5	2	3	3	2	2	33	67

Innovación educativa Motivación docente





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INNOVACIÓN EDUCATIVA Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CUSCO - 2022", cuyo autor es ORCON SANCHEZ JHOURLINY CHRISTEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO <b>DNI:</b> 06835253 <b>ORCID</b> 0000-0002-3833-7077	Firmado digitalmente por: MPALOMINOTA el 13-08- 2022 15:55:34

Código documento Trilce: TRI - 0403706