



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad
Educativa de Guayaquil, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sánchez Caluña, Cynthia Michel (ORCID: 0000-0002-5707-388X)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi esposo por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional en esta meta trazada.

A mis hijos, que son la razón de mi vida, siendo la fortaleza que necesito para seguir superándome y cumplir mi sueño.

La autora

Agradecimiento

Especialmente a Dios por haberme permitido poder llegar a la culminación de esta meta trazada, a mi tía mi apoyo incondicional y mi fortaleza.

A mi esposo e hijos, porque siempre estuvieron dispuestos a brindarme su valiosa ayuda sin medida en todo momento.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	11
3.2. Operacionalización de las variables	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables	12
Tabla 2: Muestra de la investigación	14
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1.....	18
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.....	19
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.....	20
Tabla 7: Prueba de normalidad de la hipótesis general	21
Tabla 8: Contraste de la hipótesis general	21
Tabla 9: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1	22
Tabla 10: Contraste de la hipótesis específica 1	22
Tabla 11: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.	23
Tabla 12: Contraste de la hipótesis específica 2.	23
Tabla 13: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.	24
Tabla 14: Contraste de la hipótesis específica 3.	24

Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general	17
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	18
Gráfico 3:: Análisis descriptivo del objetivo específico 2	19
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3	20

Resumen

El presente informe investigativo tiene como objetivo principal determinar la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Para el cumplimiento del mismo se ha utilizado el tipo de investigación básica con un diseño no experimental – correlacional – transversal. lo que permitirá establecer el cumplimiento del objetivo, con una muestra de 28 docentes a quienes se aplicará la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 18 ítems como instrumento de investigación, para lo cual para conocer su confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach donde se obtuvo valores de $\alpha = 0,91$ y $\alpha = 0,89$ para cada instrumento de las variables de estudio, permitiendo evidenciar la fiabilidad del instrumento., así mismo la validez del instrumento estuvo a cargo de profesionales con título de cuarto nivel, quienes dieron la aprobación para que esta sea aplicada a la muestra. Una vez recolectado los datos se procedió a tabularlos mediante el programa estadístico SPSS en donde se empleó una prueba de normalidad Shapiro-Wilk en donde en base a la significancia $0,000 < 0,05$ se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman con un $Rho=0,378$ es evidencia en un nivel bajo de correlación, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de $0,047 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa afirmando una relación entre las variables del estudio.

Palabras claves: Competencias laborales, Correlación, Habilidades, Innovación pedagógica

Abstract

The main objective of this research report is to determine the relationship between pedagogical innovation and labor competencies in an Educational Unit of Guayaquil, 2020. For its fulfillment, the basic research type has been used with a non-experimental - correlational - transversal design. This will allow the achievement of the objective to be established, with a sample of 28 teachers to whom the survey technique will be applied, with a questionnaire of 18 items as a research instrument, for which to know its reliability the Cronbach's Alpha was applied where Values of $\alpha = 0.91$ and $\alpha = 0.89$ were obtained for each instrument of the study variables, allowing to demonstrate the reliability of the instrument. Likewise, the validity of the instrument was carried out by professionals with a fourth level degree, who they gave the approval for it to be applied to the sample. Once the data was collected, it was tabulated using the SPSS statistical program, where a Shapiro-Wilk normality test was used, where based on the significance of $0.000 < 0.05$, it is evident that the data do not follow a normal distribution, in this sense to know the level of correlation the Spearman coefficient is used with a $Rho = 0.378$ is evidence at a low level of correlation, in terms of significance a value of $0.047 < 0.05$ was achieved so the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted by affirming a relationship between the study variables.

Keywords: Labor competencies, Correlation, Skills, Pedagogical innovation

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las instituciones educativas se han visto forzada a realizar constantes innovaciones, dado que el mundo ha sido tan cambiante por lo que innovar es indispensable para alcanzar que la educación cumpla con los estándares educativos, permitiendo que los docentes realicen sus labores de forma oportuna y eficiente. En este sentido, se menciona autores que se refieren a este tema de una manera más profunda revelando los problemas que surgen en la mayoría de las entidades del ámbito educativo.

Fidalgo-Blanco (2019) especifica que la innovación pedagógica fue empezada por el profesorado por propia iniciativa, con la finalidad de mejorar el aprendizaje de los alumnos, por los posibles méritos y reconocimientos que puede propiciar la innovación. En este sentido, varios estudios de los modelos innovadores han puntualizado que este proceso se lo ha venido realizando de forma ascendente porque era iniciado por el educador y la entidad casi siempre lo aceptaba.

Sin embargo, en la actualidad la situación ha cambiado notablemente, dado que por lo general las entidades brindan apoyo y motivación para que los educadores innoven constantemente en el ámbito educativo. Sin embargo, en algunos países de Latinoamérica surge una problemática, dado que la innovación requiere de cambios constantes, y en las instituciones ya hay un procedimiento a seguir previamente establecido. Siendo este el problema central dado que en las entidades educativas ya están definidas las costumbres y tradiciones, la forma de trabajar entre otros aspectos, pero es necesario que los educadores manejen de forma eficiente sus competencias laborales para aplicar de forma correcta los conocimientos y destrezas de tal forma que los procesos educativos sean adaptados a las constantes innovaciones (Pasillas, 2017).

En este sentido en Ecuador no es la excepción dado que también surge una gran problemática con respecto a la innovación, por lo que Alaña, Cedeño, Saldarriaga y Vargas (2019) enfatizan que innovar realmente es una realidad muy compleja. Las instituciones educativas ecuatorianas de hoy requieren que los docentes

manejen competencias laborales eficientes en donde cada profesional sistematice una experiencia propia, en la que cada uno elabore su propio concepto y sea muy reflexivo en su vida del profesorado, dado que los retos que tienes que enfrentar los educadores son constantes y el docente debe tener la capacidad de dar nuevas respuestas a problemas que se suscitan siempre, pero es aquí donde la innovación surge con nuevas formas de enfrentar inconvenientes a situaciones que ya se han dado con anterioridad. En este contexto se puede decir que los docentes deben tener el conocimiento para contribuir al desarrollo educativo de forma innovadora.

Es así, que en la institución educativa objeto de estudio se presenta una gran problemática con respecto a la innovación y las competencias laborales. Haciendo una breve explicación en el plantel ya se tiene definido una costumbre y ritos repetitivos para el primer día de clases donde todos los alumnos así sean novatos ellos ya van preparados y saben o suponen las actividades que se van a realizar, es decir que ya está todo previamente instituido o establecido. Por lo que al hablar de innovación los cambios chocan de frente con lo que ya está establecido, por lo que mucha de las veces resulta algo complicada innovar en el plantel educativo, por lo que el conocimiento del profesorado no puede alcanzar una oportuna aplicación en el proceso educativo.

En este sentido se ha propuesto a formular las interrogantes del trabajo investigativo. ¿Cuál es la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020? Así mismo se han elaborado las interrogantes específicas ¿Cuál es la relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020? ¿Cuál es la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020? ¿Cuál es la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?

La justificación del presente proyecto se basa en el ámbito social dado que con el presente estudio se pretende dar a conocer la importancia de innovar en el plantel educativo para que lo docentes puedan desenvolverse adecuadamente y aplicar su conocimiento en base a la experiencia en situaciones que ya se han presentado

con anterioridad, pero que necesita ser manejada de acorde a la realidad en la que se vive hoy en día. En cuanto a las implicaciones prácticas se pretende erradicar de forma oportuna el problema suscitado en el plantel educativo el cual beneficiara a toda la comunidad educativa en general fortaleciendo el proceso de educación para cumplir con los estándares de calidad. Además, su justificación también se da por la utilidad metodológica dado que se cita a varios autores que exponen los referentes teóricos de cada una de las variables de estudio, lo cual servirá de aporte para futuras investigaciones.

Por otra parte, se procede a diseñar los objetivos de la investigación los cuales ayudan a direccionar el trabajo. Determinar la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. De igual manera se presentan los objetivos específicos. Determinar la relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Determinar la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Finalmente se plantean las posibles respuestas de las interrogantes planteadas. H_a : Existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H_0 : No existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. De la misma forma, se plantean las hipótesis específicas H_{aE1} : Existe relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H_{aE2} : Existe relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. H_{aE3} : Existe relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación ha considerado los siguientes trabajos previos de índole internacional, nacional y local por lo que se cita a los siguientes autores.

En México, Jiménez (2015) en su informe menciona que en el análisis se abordó temas importante como el desempeño profesional del maestro por medio de métodos didáctico y exacto que buscan fomentar un espíritu más competitivo al abordar los procesos de aprendizaje-enseñanza conociendo habilidades y destrezas que ni ellos conocían pero que son capaces de desarrollar. En la cual se concluye que la relación que existe entre el profesor y el estudiante debe tomar nuevas medidas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje interactuando así nuevos procesos por parte del maestro y este se desenvuelva de una manera más competitiva y efectiva.

Así mismo, Rossi y Baraja, (2018) en su investigación especifica que la competencia digital y laboral es un gran reto para las tareas pedagógicas en relación con la innovación pedagógica, ya que estas concientizan a usar de manera correcta las TIC para ganar experiencia docente en la estructura académica y didáctica en los temas de estudios que se crea para ofertar el servicio de enseñanza. Por la cual se concluye que el maestro requiere de una capacitación más clara y apegada a sus necesidades didácticas, demostrando el trabajo educativo mediante proyectos y estrategias aplicadas como buena práctica docente.

De la misma forma, Hernández (2017) en su estudio trata sobre las competencias del maestro con la capacidad de evaluar a los estudiantes sobre el resultado del aprendizaje que ellos reciben, se conoce que los maestros de estos niveles de estudios carecen de un espíritu para desarrollar competencias pedagógicas, ya que ellos se queda en la zona de confort brindado el mismo servicio que dan de costumbre. Para lo cual se ve la necesidad de crear un esquema de capacitación pedagógica encaminado a los profesores para que así aprendan aportar con el alcance de las competencias actuales para que ellos evalúen correctamente.

Concluyendo que el maestro está dispuesto a tomar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos que se han propuesto.

Por otra parte en el ámbito nacional Cargua y Franklin (2019) en su informe da un aporte efectivo con la correcta manera de innovar toda el material didáctica pedagógica para que se maximice los beneficios que recibirá el estudiante, llevando así al maestro a implementar procesos laborales más competitivos para la cual se propone que al aplicar el modelo referido se debe capacitar a todo el personal docente como administrativo para que así se aproveche mejor los beneficios de la innovación que se desea plantear ya que si todos manejan entienden el proyecto será más fácil entender y desempeñarlo.

Al igual, Vásquez (2016) en su análisis aporta con el conocimiento sobre la correcta utilización de los instrumentos de evaluación creando un crecimiento en las competencias meta-cognitiva de los estudiantes. Aprendiendo así a implementar nuevas reformas en el campo pedagógico impulsando metodologías modernas e idóneas que sumen beneficios a los estudiantes y maestros. Se concluye de manera efectiva la necesidad de concientizar sobre las nuevas herramientas de evaluación que promuevan y aporten al fortalecimiento de las habilidades meta-Cognitivas, ya que al mejorar este proceso se incentivara el incremento de las capacidades en los estudiantes.

En el ámbito local indica Serrano (2018) que el procesos de enseñanza y aprendizaje están un poco descuidado ya que para ellos proponen el uso de las TIC, ya que estas ayudan a interactuar todos los procesos que se estén llevando a cabo, debido a que este método fomenta alcanzar un canal de comunicación mejor estructurado y manejable por los maestros, en la cual ellos potencializan su nivel de competencias a través de un buen manejo de todos los recursos para así poder innovar o incursionar en el campo tecnológico en caso de que exista la necesidad. Para la cual se propone que el docente debe capacitarse mejor en el ámbito tecnológico aprendiendo así a manejar herramientas potenciales como las TIC para dar innovar en su proceso pedagógico.

A continuación, se procede a presentar la definición de la variable innovación pedagógica.

Murillo (2017) especifica que la innovación pedagógica abarca varias maneras: tecnológica, formativo, sistemas e individuos. Una innovación pedagógica llama a la participación de mejoras por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomenta una variación en el uso de los recursos, métodos, o información que abarque todo el proceso de enseñanza que se lleve en el plantel educativo. Esta innovación puede ser revolucionaria e incremental que conlleva a una mejora continua.

Por otro enfoque de Canal de Leon (2002) se conoce a la innovación pedagógica como la manera de renovar los materiales pedagógicos. La cual se entiende como un grupo de ideas, métodos y estrategias estructuradas por medio las cuales se con lleva a producir y mejoras en la práctica educativa actual que tiene la entidad educativa. (pág. 11)

Debido a estos puntos de vistas de los autores se puede entender a la innovación como forma de trabajar sobre un plan de trabajo que se está llevando a cabo, pero con el fin de hacer cambios revolucionarios, actuales y de beneficio único para el establecimiento educativo en el que se está empleando. Esto se da por medio de un conjunto de juicios u opiniones, procesos y métodos efectivos que muestran el camino para mejorar las acciones que se están realizando dentro del plantel y alcanzar las metas propuestas e innovadoras por el organismo educativo revolucionario.

En cuanto a la primera dimensión de la variable antes mencionada Murillo (2017) indica que la innovación revolucionaria es del tipo de innovación pedagógica que ofrece el manejo de nuevos modelos de referencias y se conoce como la oportunidad de un cambio importante en el sistema de enseñanza- aprendizaje y un cambio benéfico en las labores actuales. Es efectiva su ayuda en el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicando las nuevas estrategias establecidas por el gestor educativo.

Por la cual se puede tratar a la innovación revolucionaria como la forma actual de aplicar nuevos métodos y formas de dirigir el proceso de enseñanza- aprendizaje, la cual se vea cambios importantes en el desarrollo de dichas estrategias aplicada. Por la cual con lleve al organismo educativo alcanzar los objetivos planteados y obtener un mejor estatus en la sociedad, ya que esto dará la oportunidad al estudiante de aprender y emplear nueva forma de aprendizaje y desenvolverse en su entorno.

En lo que respecta a la segunda dimensión de la misma variable Murillo (2017) puntualiza que la innovación incremental son las modificaciones que se crea con fundamento en los parámetros de una estructura actual, inmersa en un diseño ya establecido. Por ende, busca la superación y mejoramiento de los procesos, metodologías, estrategias y todos los trabajos que actualmente se están llevando a cabo para cumplir con la enseñanza didáctica.

Como lo menciona el autor se conoce a la innovación incremental como los pasos o proceso que se crean con el fin de modificar el trabajo o las instalaciones establecidas en el plantel, es decir, los gestores educativos optan por seguir caminos para la mejora de los trabajos pedagógicos y organizacionales que se estaban trabajando para la cual implementa nuevas ideas de trabajo para incrementar así la efectividad de sus labores cotidianos para una mejora continua.

En lo que respecta a la tercera dimensión mejora continua, Murillo (2017) especifica que en el ámbito educativo, se conoce como mejora continua a los métodos que se proponen trabajarlos pero que solo abarquen a algunos de los elementos de innovación sin perjudicar o alterar el proceso o la forma de trabajo que se estaba llevando a cabo con el único fin de encontrar el mejor camino por alcanzar las metas.

De acuerdo con lo que define el autor se considera como mejora continua de los procesos cuando el plan diseñado para trabajarlo en el proceso de enseñanza- aprendizaje solo involucra a una parte del proceso que está llevando a cabo con el

fin de mejorar y reestructurar el proceso sin afectar a las demás partes que funcionan efectivamente para ser una entidad competitiva laboralmente.

Por otra parte, se presenta el referente teórico de la variable competencias laborales.

Sagi-Vela (2014) lo define en su libro que la competencia laboral es conocido como una serie de saberes (conocimientos), habilidades y actitudes que tiene una persona para defenderse en su entorno, aplicando dichas características de obligaciones o participación profesional en su espacio de trabajo estas le llevaran hacia el éxito total por medio de un buen desempeño pedagógico en la sociedad. (pág. 86)

Así mismo, López (2010) en su texto puntualiza que la competencia laboral se conoce como el grupo de cualidades importante de un individuo, se relaciona con características de diversos contextos que buscan alcanzar un desenvolvimiento efectivo en lo laboral o situación diaria. Son cualidades de comportamiento o ideas que se desarrollan con el afán de tener un buen desarrollo en el espacio de trabajo o en el entorno que se vive.

Mientras que Alles (2002) menciona que la competencia laboral es una forma subyacente de una persona que está encaminada con el único propósito de conectarse con un estándar de efectividad para lograr un desempeño extraordinario de una labor o situación (pág. 59)

Debido a estos contextos se puede decir que la competencia laboral son un sin número de aptitudes identificada por el individuo para el desarrollo de sus labores basadas en sus creencias, valores e ideologías que le permiten desenvolverse de una manera exitosa en el área que va a desempeñar para cumplir con todos los parámetros que le solicitan sus gestores. Por la cual pone en práctica todo su potencial adquirido de manera natural y en el aprendizaje diario a base de nuevos conocimientos.

De la misma manera se procede a definir las dimensiones de las variables competencias laborales.

Rodriguez (2014) define al conocimiento como la información que la persona maneja en su mente, individualizada, anexada a los sucesos y acontecimientos, ideas, creencias y todo lo que obtiene como información la cual le puede servir para su desempeño en las labores asignadas. La información se convierte en conocimiento una vez procesada por el cerebro de la persona para transformarla en nuevos datos para ser transmitidos por medios textuales, hablados entre otros.

En base a este enfoque es toda aquella información que el individuo lo consigue en su diario vivir o en el espacio que trabaja, una vez la persona haya atrapado la información la analiza y la procesa para facilitarse su desempeño en las tareas o ante cualquier situación enfrentada. Los datos pueden utilizarlo a su comodidad alcanzando a desarrollar habilidades nuevas en su entorno.

En lo que se refiere a la segunda dimensión, Ginoris citado por (Rodriguez & Gonzales, 2016) define a las habilidades como las instrucciones psicológicas, las cuales son características conscientes, efectivas e independientes y están sujetas a un sin número de operaciones de acciones que un individuo posee.

Por la cual se entiende a la habilidad como una de las características fundamentales que tiene el ser humano para poder desempeñarse satisfactoriamente en las labores que le solicitan, desarrollando así cualidades que los diferencien de otros individuos. En los planteles educativos es importante que la persona genere y demuestre sus habilidades tanto en la enseñanza y aprendizaje para así poder sobresalir y ser reconocido favorablemente por sus efectivas actitudes.

En cuanto a la última dimensión de la segunda variable Angenscheidt & Navarrete, (2017) conceptualiza que la actitud es conocida como la forma que toma un individuo, para proceder específicamente sobre un asunto, caso de persona o situación que se desenvuelve de alguna manera por medio de conocimientos

adquiridos que permiten desenvolverse efectivamente con respecto a ciertas situaciones u otras características.

Por la cual se entiende como la manera de actuar de un docente frente a situaciones que se le presentan en el plantel, la cual le con lleva a mostrar su comportamiento de desarrollar sus labores pedagógicas para alcanzar su plan planeado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El tipo de investigación del estudio es básica, Niño (2012) indica que la investigación básica posee el interés de indagar acerca de conocimientos y nuevas hipótesis, sin tener la necesidad de inquietarse por la aplicación de los mismos. Se adopta la investigación básica, porque se cimienta en resultados reales e inminentes, a través de los referentes teóricos y del manejo de datos alcanzados se obtendrán resultados de aporte y progreso en base a nuevos conocimientos a los directivos y docentes.

El diseño de esta investigación se construye en un diseño no experimental – transversal de carácter correlacional asociativo. Es no experimental porque no existe manipulación de las variables, analizándose de forma sencilla como se puede observar en el fenómeno de estudio. Es transversal porque ya se ha determinado en un tiempo y lugar determinado donde las variables serán analizadas, y correlacional asociativa porque se fundamenta en su objetivo principal que intenta determinar la relación existente entre las variables Innovación pedagógica y competencia laboral.

El diseño de la investigación correlacional asociativo sigue el esquema que se detalla a continuación:

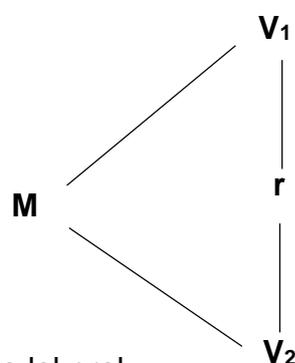
Dónde:

M= Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

V1= Innovación pedagógica

V2= Competencia laboral

r= relación entre innovación pedagógica y competencia laboral.



3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: <u>Innovación pedagógica</u>	Murillo (2017) especifica que la innovación pedagógica llama a la participación de mejoras por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomenta una variación en el uso de los recursos, métodos, o información que abarque todo el proceso de enseñanza que se lleve en el plantel educativo. Esta innovación puede ser revolucionaria e incremental que conlleva a una mejora continua	La innovación pedagógica se medirá por sus dimensiones: innovación revolucionaria, innovación incremental y mejora continua. Lo cual, para conocer el nivel de esta variable y sus dimensiones, se diseñará un cuestionario con la escala de Likert.	Innovación revolucionaria	Manejo de nuevos modelos Oportunidad de cambio Nuevas estrategias	Ordinal
			Innovación incremental	Mejoramiento de los procesos. Estrategias innovadoras Metodología innovadora	
			Mejora continua	Procesos innovadores	
				Competitividad Eficiencia	

Variable 2:
Competencia
laboral

Sagi-Vela (2014) lo define en su libro que la competencia laboral es conocido como una serie de saberes (conocimientos), habilidades y actitudes que tiene una persona para defenderse en su entorno, aplicando dichas características de obligaciones o participación profesional en su espacio de trabajo estas le llevaran hacia el éxito total por medio de un buen desempeño pedagógico en la sociedad.
(pág. 86)

La competencia laboral se medirá por sus dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. Lo cual, para conocer el nivel de esta variable y sus dimensiones, se diseñará un cuestionario con la escala de Likert.

Conocimientos

Información

Sucesos

Acontecimientos

Habilidades

Instrucciones psicológicas

Destrezas didácticas

Actitudes

Forma de proceder

Desenvolvimiento

Manera de impartir clases

Elaborado por: Autora de la investigación

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Danel (2015) la población es el conjunto sobre la cual el investigador muestra interés, siendo su finalidad conseguir resultados y a la vez realizar inferencias. En este contexto, la población de la presente investigación está compuesta por 28 docentes del plantel educativo objeto de estudio.

Así mismo, Danel (2015) define a la muestra como una porción de la población sobre la cual se realizan observaciones, el autor emite a la vez que la muestra debe ser representativa y estar conformada por sujetos extraídos de la población. La muestra del estudio está conformada por toda la población.

Tabla 2: Muestra de la investigación

DETALLE	VARONES	MUJERES	TOTAL
Docentes	7	21	28
Total	7	21	28

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020
Elaborado por: La autora de la investigación

Según Gómez (2012) el muestreo es el medio por el cual el investigador puede seleccionar las unidades representativas para alcanzar datos que le permitan obtener información de la población en análisis. Estableció un muestreo no probabilístico intencional, motivo que la población no supera los 100 participantes, considerando de esta manera la totalidad de la población para la muestra.

Criterio de Inclusión: Docentes con nombramientos

Criterio de Exclusión: Docentes con contrato, personal administrativo, personal de limpieza.

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

La técnica de investigación tomada en este estudio se basó en una encuesta, López & Fachelli (2015), anuncia que la encuesta es considerada como una técnica de recolección de datos, mediante el interrogatorio de los individuos, cuya intención es

la de conseguir de forma sistémica medidas de las conceptualizaciones que proceden del problema en investigación. Esta técnica se basó con el manejo de su respectivo instrumento, llamado cuestionario, consistiendo en un diseño de ítems establecido en las variables, dimensiones e indicadores de estudio.

El cuestionario fue aplicado para determinar la relación de las variables Innovación pedagógica y competencia laboral, está compuesto por 9 ítems para cada instrumento que corresponde a las variables de estudio, el diseño de los ítems estuvo formulado mediante un lenguaje claro y preciso. Este documento fue desarrollado por ítems planteados en base las variables, dimensiones e indicadores.

Danel (2015) indica que la validez hace referencia al grado en que un instrumento de investigación mide la variable que desea medir. La validez del respectivo instrumento se la realizó mediante el juicio de expertos por lo que estuvo a cargo de 3 profesionales expertos en el tema de estudio, quienes fueron los responsables en dar la pertinente validez del documento, constatando que el documento es válido para la recolección de información.

Danel (2015) indica que la confiabilidad se encuentra vinculada con el grado en que el empleo reiterado de un instrumento a un igual individuo genera mismas conclusiones. La confiabilidad de los datos recolectados se la efectuó a través de la aplicación de una prueba piloto, en donde a los resultados alcanzados se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo valores de $\alpha = 0,91$ y $\alpha = 0,89$ para cada instrumento de las variables de estudio, permitiendo evidenciar la fiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimiento

En el procedimiento de la recopilación de información y su respectivo análisis se ha realizado varios pasos los cuales se detallan continuación.

- a) Realizar una solicitud dirigida al director del establecimiento, solicitando la factibilidad de realizar el análisis de la problemática originada en la institución.

- b) Solicitar autorización que acceda recaudar datos fundamentales para el proceso de la investigación.
- c) Citar al personal del área administrativa, con el propósito de aplicar el cuestionario de la encuesta; datos que son necesarios para presentar conclusiones y recomendaciones.
- d) Por último, analizar la información, mediante el programa SPSS Statistics 25.

3.6. Método de análisis de datos

La actual investigación se fundamenta en el método deductivo. Según Abreu (2014) el método deductivo admite establecer particularidades de una realidad, el cual se estudia por resultados de los contenidos manifestados en proposiciones generalizadas, las cuales han sido propuestas con anticipación.

Adaptándose a un enfoque cuantitativo, reclutando información de la entidad con el propósito de responder las incógnitas desplegadas y contrastar las hipótesis diseñadas mediante el uso estadístico de Pearson (R), permitiendo llegar a comprobar las teorías proyectadas y lograr conclusiones evidentes que sirvan de aporte al tema de estudio, a través del uso de Microsoft Excel y el programa SPSS Statistics 25.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos aplicados en este estudio, se fundamentan en la honestidad, veracidad, autenticidad, coherencia, privacidad y derecho a conocer hallazgo. Además, este estudio considera las normas APA internacionales.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

Innovación pedagógica	Competencia laboral							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	3	10,71%	4	14,29%	4	14,29%	11	39,29%
A veces	6	21,43%	8	28,57%	0	0,00%	14	50,00%
Siempre	2	7,14%	1	3,57%	0	0,00%	3	10,71%
Total	11	39,29%	13	46,43%	4	14,29%	28	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.



Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción

En la tabla 3 se aprecian los resultados de las variables Innovación pedagógica y competencia laboral, donde detallan los siguientes porcentajes: para la variable Innovación pedagógica, consigue el 50% en la opción a veces, seguida del 39,29% en la opción de nunca y el 10,71% en la opción siempre; con respecto a la Competencia laboral obtiene el 46,43% en la opción a veces, el 39,29% seleccionó la opción de nunca y el 14,29% escogió la opción siempre; la intersección detalla que el 28,57% de los encuestados indicaron que a veces las dos variables se dan de forma pertinente en la unidad educativa.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1.

Innovación revolucionaria	Competencia laboral							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	3	10,71%	6	21,43%	4	14,29%	13	46,43%
A veces	6	21,43%	6	21,43%	0	0,00%	12	42,86%
Siempre	2	7,14%	1	3,57%	0	0,00%	3	10,71%
Total	11	39,29%	13	46,43%	4	14,29%	28	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

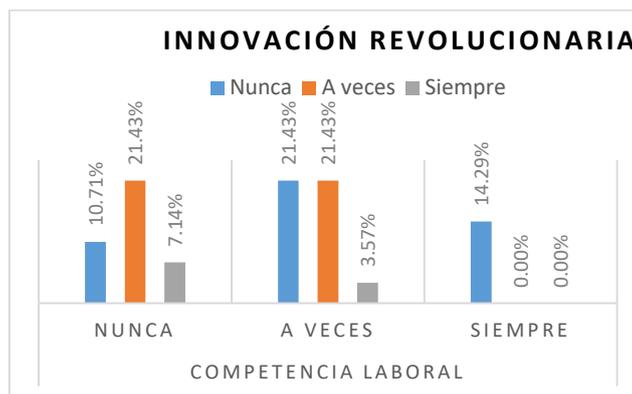


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción

En la tabla 4 se observan los resultados de la variable competencia laboral y la innovación revolucionaria en donde la opción que logró más respuesta fue nunca consiguiendo un 46,43%, continuado del 42,86% en la opción a veces y solo el 10,71% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto fue igualitario con el 21,43% en las opciones de a veces y nunca.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.

Innovación incremental	Competencia laboral							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	2	7,14%	5	17,86%	3	10,71%	10	35,71%
A veces	6	21,43%	6	21,43%	1	3,57%	13	46,43%
Siempre	3	10,71%	2	7,14%	0	0,00%	5	17,86%
Total	11	39,29%	13	46,43%	4	14,29%	28	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

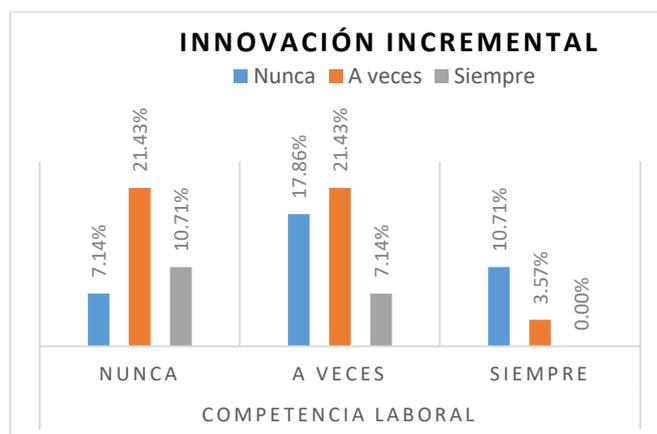


Gráfico 3:: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción

En la tabla 5 se detallan los resultados de la variable competencia laboral y la dimensión innovación incremental en donde la opción que adquirió más porcentajes fue a veces obteniendo un 46,43%, continuado del 35,71% en la opción nunca mientras que el 17,86% prefirió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 21,43% se presenta en la opción de a veces.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.

Mejora continua	Competencia laboral							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	3	10,71%	7	25,00%	2	7,14%	12	42,86%
A veces	6	21,43%	5	17,86%	2	7,14%	13	46,43%
Siempre	2	7,14%	1	3,57%	0	0,00%	3	10,71%
Total	11	39,29%	13	46,43%	4	14,29%	28	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

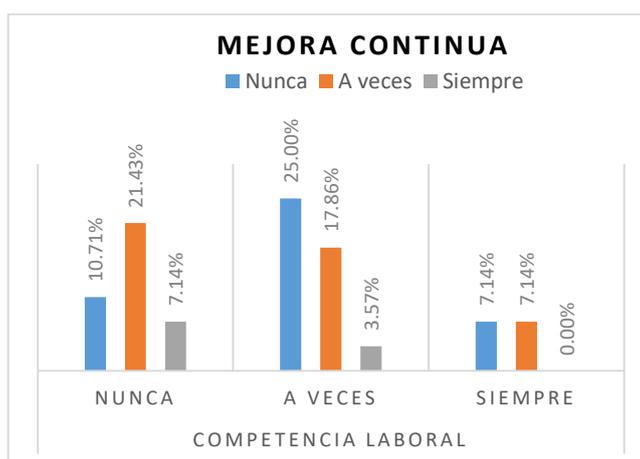


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción

En la tabla 6 se detallan los resultados de la variable competencia laboral y la dimensión mejora continua en donde la opción que obtuvo más resultados fue a veces obteniendo un 46,43%, seguido del 42,86% en la opción nunca mientras que el 10,71% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 25% se da en la opción de nunca.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

H_a: Existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

H₀: No existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 7: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Innovación pedagógica	0,779	28	0,000
Competencia laboral	0,791	28	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Tabla 8: Contraste de la hipótesis general

Rho de Spearman	Innovación pedagógica	Competencia laboral	
		Coefficiente de correlación	,378*
		Sig. (bilateral)	0,047
		N	28

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción:

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de la hipótesis general en donde en base a la significancia $0,000 < 0,05$ por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman el cual los resultados se detallan en la tabla 8 en donde indica que el nivel de correlación $Rho=0,378$ es decir que está en un nivel bajo, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de $0,047 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 1

H_{aE1} : Existe relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

H_{0E1} : No existe relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

Tabla 9: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	0,791	28	0,000
Innovación revolucionaria	0,768	28	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Tabla 10: Contraste de la hipótesis específica 1.

Rho de Spearman	Competencia laboral	Innovación revolucionaria	
		Coefficiente de correlación	
		,426*	
		Sig. (bilateral)	0,024
		N	28

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción:

En la tabla 9 se observan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Competencia laboral y la dimensión Innovación revolucionaria en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 10 se puede apreciar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,426$, es decir que está en un nivel bajo, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,024 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Competencia laboral y la dimensión Innovación revolucionaria.

Hipótesis específica 2

H_{aE2} : Existe relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

H_{0E2} : No existe relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 11: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	0,791	28	0,000
Innovación incremental	0,802	28	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Tabla 12: Contraste de la hipótesis específica 2.

Rho de Spearman	Competencia laboral	Innovación incremental	
		Coefficiente de correlación	,380*
		Sig. (bilateral)	0,046
		N	28

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción:

En la tabla 11 se observan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Competencia laboral y la dimensión Innovación incremental en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 12 se puede apreciar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,380$, es decir que está en un nivel bajo, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,046 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Competencia laboral y la dimensión Innovación incremental.

Hipótesis específica 3

H_{aE3} : Existe relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

H_{0E3} : No existe relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

Tabla 13: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	0,791	28	0,000
Mejora continua	0,775	28	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Tabla 14: Contraste de la hipótesis específica 3.

Rho de Spearman	Competencia laboral	Mejora continua	
		Coficiente de correlación	0,261
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	28

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Sánchez, Cynthia.

Descripción:

En la tabla 13 se aprecian los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Competencia laboral y la dimensión Mejora continua en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que revela que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 14 se puede apreciar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,261$, es decir que está en un nivel bajo, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,010 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Competencia laboral y la dimensión Mejora continua.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se presenta en base a los objetivos establecidos. Objetivo general: Objetivo general: Determinar la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020, se observa en la tabla los valores de $Rho=0,378$ con significancia de $0,047 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Resultados que concuerdan con lo expuesto por Murillo (2017), nombra a la innovación pedagógica abarca varias maneras: tecnológica, formativo, sistemas e individuos. Una innovación pedagógica llama a la participación de mejoras por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro, Canal de Leon (2002), indica a la innovación pedagógica como la manera de renovar los materiales pedagógicos, la cual se entiende como un grupo de ideas, métodos y estrategias estructuradas por medio las cuales se con lleva a producir y mejoras en la práctica educativa actual que tiene la entidad educativa. Además, Sagi-Vela (2014) define a la competencia laboral como una serie de saberes (conocimientos), habilidades y actitudes que tiene una persona para defenderse en su entorno, aplicando dichas características de obligaciones o participación profesional en su espacio de trabajo estas le llevaran hacia el éxito total por medio de un buen desempeño pedagógico en la sociedad. Para López (2010) la competencia laboral son cualidades de comportamiento o ideas que se desarrollan con el afán de tener un buen desarrollo en el espacio de trabajo o en el entorno que se vive. Por otra parte, el presente estudio muestra resultados similares a los del trabajo investigativo de Rossi y Baraja, (2018) quienes especifican que la competencia digital y laboral es un gran reto para las tareas pedagógicas en relación con la innovación pedagógica, ya que estas concientizan a usar de manera correcta las TIC para ganar experiencia docente en la estructura académica y didáctica en los temas de estudios que se crea para ofertar el servicio de enseñanza.

En lo concerniente al objetivo específico 1: Determinar la relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Se observa en la tabla 10 los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,426$, con significancia de $0,024 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre las variables. Resultados que coinciden con Murillo (2017) quien indica que la innovación revolucionaria es del tipo de innovación pedagógica que ofrece el manejo de nuevos modelos de referencias y se conoce como la oportunidad de un cambio importante en el sistema de enseñanza- aprendizaje y un cambio benéfico en las labores actuales. Es efectiva su ayuda en el proceso de enseñanza- aprendizaje aplicando las nuevas estrategias establecidas por el gestor educativo. Por la cual con lleve al organismo educativo alcanzar los objetivos planteados y obtener un mejor estatus en la sociedad, ya que esto dará la oportunidad al estudiante de aprender y emplear nueva forma de aprendizaje y desenvolverse en su entorno. Al igual, el presente estudio muestra resultados similares a los del trabajo investigativo de Vásquez (2016) indica de manera efectiva la necesidad de concientizar sobre las nuevas herramientas de evaluación que promuevan y aporten al fortalecimiento de las habilidades meta-Cognitivas, ya que al mejorar este proceso se incentivara el incremento de las capacidades en los estudiantes.

En lo que respecta al objetivo específico 2: Determinar la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Se aprecia en la tabla 12 los valores de $Rho=0,380$ con significancia de $0,046 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable, lo que concuerda con Murillo (2017) puntualiza que la innovación incremental son las modificaciones que se crea con fundamento en los parámetros de una estructura actual, inmersa en un diseño ya establecido. Además, busca la superación y mejoramiento de los procesos, metodologías, estrategias y todos los trabajos que actualmente se están llevando a cabo para cumplir con la enseñanza didáctica. Tal como, la investigación muestra resultados similares al trabajo investigativo de Cargua y Franklin (2019) en su informe da un aporte efectivo con la correcta manera de innovar toda el material didáctica pedagógica para que se maximice los beneficios que recibirá el

estudiante, llevando así al maestro a implementar procesos laborales más competitivos para la cual se propone que al aplicar el modelo referido se debe capacitar a todo el personal docente como administrativo para que así se aproveche mejor los beneficios de la innovación que se desea plantear ya que si todos manejan entienden el proyecto será más fácil entender y desempeñarlo.

Finalmente, en lo que respecta al objetivo específico 3: Determinar la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020. Se evidencia en la tabla 14 los resultados de $Rho=0,261$ con significancia de $0,010 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Competencia laboral y la dimensión Mejora continua. Coincidiendo con lo puntualizado por Murillo (2017) se conoce como mejora continua a los métodos que se proponen trabajarlos pero que solo abarquen a algunos de los elementos de innovación sin perjudicar o alterar el proceso o la forma de trabajo que se estaba llevando a cabo con el único fin de encontrar el mejor camino por alcanzar las metas. Por otra parte, se considera como mejora continua de los procesos cuando el plan diseñado para trabajarlo en el proceso de enseñanza–aprendizaje solo involucra a una parte del proceso que está llevando a cabo con el fin de mejorar y reestructurar el proceso sin afectar a las demás partes que funcionan efectivamente para ser una entidad competitiva laboralmente. Seguidamente, la investigación detalla resultados similares a la investigación de Hernández (2017) quien indica que se ve la necesidad de crear un esquema de capacitación pedagógica encaminado a los profesores para que así aprendan aportar con el alcance de las competencias actuales para que ellos evalúen correctamente y persista la mejora continua

VI. CONCLUSIONES

- Si existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, con un nivel bajo, debido a los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Spearman $Rho=0,378$ detallado en la tabla 8.
- Si existe relación entre innovación revolucionaria y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, con un nivel bajo, debido a los resultados conseguidos mediante el coeficiente de Spearman $Rho=0,426$ detallado en la tabla 10.
- Si existe relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, con un nivel bajo, debido a los resultados conseguidos mediante el coeficiente de Spearman $Rho=0,380$ mostrado en la tabla 12.
- Si existe relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil 2020, con un nivel bajo, debido a los resultados alcanzados mediante el coeficiente de Spearman $Rho=0,261$ expuesto en la tabla 14.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos llamar a la participación de mejoras a sus colaboradores por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que beneficiará a toda la comunidad educativa y fortalecerá las competencias laborales de los educandos.

Al directivo y personal docente tener una completa predisposición para manejar nuevos procesos que se suscitan lo cual generan una oportunidad de cambio con el uso de nuevas estrategias educativas que beneficiara el proceso de enseñanza aprendizaje.

Al personal docente mejorar sus procesos de enseñanza mediante una metodología actualizada que motive el aprendizaje en el aula que imparte los conocimientos.

Al personal docente estar dispuesto a mejorar continuamente mediante procesos innovadores que conlleva a una educación competitiva y eficiente.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 195-204.
- Alaña, P., Cedeño, G., Saldarriana, N., & Vargas, C. (2019). Los retos de la innovación escolar en Ecuador. *El Universo*.
- Alles, M. (2002). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. Argentina: El diccionario .
- Angenscheidt, L., & Navarrete, I. (2017). *Actitudes de los Docentes Acerca de la Educación Inclusiva* . URUGUAY: Universidad Católica de Uruguay.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- Campos, F. (2013). *Factores socioeconómicos que afectan la Educación*. México: S.N.
- Canal de Leon, P. (2002). *La Innovación Educativa*. España: Ediciones AKAL S.A.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*. ISSN 2528-8008, 2(4), pp 76-99.
- Cargua, & Franklin. (2014). *Modelo de gestión e innovación educativa para la transformación de la gerencia escolar de la Escuela "Secundino Moreno Tapia" del Canton Babahoyo*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Cargua, & Franklin. (2019). *Modelo de gestión e innovación educativa para la transformación de la gerencia escolar de la Escuela "Secundino Moreno Tapia" del Canton Babahoyo*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Córnejo, J. (2014). Professional practices in initial Teacher education: analysis and optimization of its contributions to those who learn and to those who teach to learn "to teach". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), pp 76-89.

- Danel, O. (Noviembre de 2015). *ResearchGate*. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra
- Fidalgo-Blanco, Á. (2019). *Un método para conocer el estado del arte sobre la aplicación de la innovación educativa*. La metáfora del camino.
- Garbanzo, G. (2015). Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions, a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*, 40(1).
- García, A., & Ferreira, G. (2005). School coexistence in the classroom. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), pp 163-183.
- García, B., Loredó, J., & Carranza, G. (2008). Analysis of the Teacher's Educational Practice: Didactic Thinking, Interaction and Reflection. *Revista electrónica de investigación educativa*. ISSN 1607-4041, pp 112-119.
- García, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior*. ISSN 0257-4314, 37(2).
- García, J. (2011). Competency-based educational model. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 11(3), pp 1-24.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Hernandez, D. (2014). *Competencias profesionales de los Docentes para la Evaluación de los aprendizajes en los Estudiantes del Nivel Primario y Secundario de la IEP 2014*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo.
- Hernandez, D. (2017). *Competencias profesionales de los Docentes para la Evaluación de los aprendizajes en los Estudiantes del Nivel Primario y Secundario de la IEP 2014*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogroviejo.
- Jimenez, H. (2015). *Relacion entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marsia de Guadalajara*. México: Universidad de Oviedo.

- Jimenez, H. (2015). *Relacion entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marsia de Guadalajara*. Mexico: Universidad de Oviedo.
- Kajatt, V., & Torres, A. (2014). Docent competencies: The challenge of higher education. *Innovación educativa*. ISSN 1665-2673, 14(66), pp 112-119.
- Lopez, N. (2010). *Talento Humano Sistema de Gestion por Competencias*. Bogota-Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.
- Ministerio de Educación. (2017). *Innovaciones educativas y pedagógicas*. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Murillo, A. (2017). *Innovacion Educativa*. Mexico: Tecnológico de Monterrey.
- Niño, V. (2012). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pasillas, M. (2017). Problemas de innovación en las instituciones escolares y vertientes de formación de profesores. *Revista Educar*(14).
- Rodríguez, D., & Gairín, J. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 24(46), pp 73-90. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245/12811>
- Rodriguez, E. (2014). *Identificacion y Mejoramiento de los Procesos de gestion del conocimiento en el SSrea de Auditoria Interna*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Rodriguez, J., & Gonzales, M. (2016). *Formacion y Desarrollo de Habilidades Tecnicas en el Bachillerato*. Cuba: Didactica y Educaciòn.
- Rossi, A., & Baraja, M. (2018). *Competencia Digital e Innovacion Pedagogica:Desafios y Oportunidades*. España: Universidad de Barcelona.
- Sagi-Vela, L. (2014). *Gestion por competencias*. España: ESIC.

- Serrano, G. (2018). *Análisis de las competencias digitales de los docentes según factores personales, contextuales y sus percepciones hacia las TIC en la educación, en la unidad educativa Calasanz de la ciudad de Loja*. Guayaquil: Universidad Casa Grande.
- Torres, A., & Badillo, M. (2014). Docent competencies: The challenge of higher education. *Innovación educativa*. ISSN 1665-2673, 14(66), pp 65-78.
- Valle, O., & Rivera, O. (2010). *Monitoreo e indicadores*. Andalucía, Guatemala: Instituto para el Desarrollo y la Innovación Educativa.
- Vasquez, L. (2011). *Incidencia de los instrumentos de evaluación en el desarrollo de las competencias metacognitivas de los estudiantes de 1er año de la facultad de Pedagogía, psicología y Educación*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Vasquez, L. (2016). *Incidencia de los instrumentos de evaluación en el desarrollo de las competencias metacognitivas de los estudiantes de 1er año de la facultad de Pedagogía, psicología y Educación*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

ANEXOS

Anexo 1: Declaración de autenticidad

Anexo 2: Declaración de autenticidad del asesor

Anexo 3: Acta y Dictamen de Sustentación

Autorización de publicación

Anexo 4: Ficha del instrumento

Ficha técnica del instrumento

Innovación pedagógica y competencia laboral

NOMBRE: Sánchez Caluña Cynthia Michel

OBJETIVOS: Establecer los niveles de innovación pedagógica y competencia laboral para determinar la relación existente.

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Sánchez Caluña, Cynthia Michel

DURACIÓN: 4 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 28 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Anexo 5: Instrumento

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.				
Dirigido al personal docente de una unidad educativa de Guayaquil, 2020.				
<p>ESTIMADO (A): Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.</p>				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
Variable 1: Innovación pedagógica.				
D1: Innovación revolucionaria		1	2	3
1	El gestor educativo busca innovar en el área pedagógica con nuevos modelos de métodos didácticos y revolucionarios de satisfacción para el estudiante.			
2	El plante busca implantar una innovación revolucionaria y pedagógica como una oportunidad de cambio para mejora del nivel educativo.			
3	La innovación pedagógica dirigida por las autoridades busca el cambio absoluto y revolucionario al crear las nuevas estrategias.			
D2: Innovación incremental		1	2	3
4	La estructura educativa del plantel renueva e innova los métodos pedagógicos para dar un mejor servicio al estudiante.			
5	El directivo fomenta la creación de estrategias innovadoras pedagógicas e incrementales para modificar el plan actual y conducirlo hacia el éxito.			
6	La innovación pedagógica e incremental que plantea la institución busca nuevas metodología de enseñanza-aprendizaje.			
D3: Mejora continua		1	2	3
7	Se considera que los procesos innovadores pedagógicos aplicados por los maestros alcanzan una mejora continua en el aprendizaje del alumno.			
8	El instituto fomenta un espíritu de competitividad en los maestros y estudiantes para mejorar de manera y efectiva la metodología de enseñanza.			
9	En la actualidad la mejora continua del plantel es llevada a través de procesos eficientes e innovadores en el ámbito pedagógico.			

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y COMPETENCIA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE GUAYAQUIL, 2020.

Dirigido al personal docente de una unidad educativa de Guayaquil, 2020.

ESTIMADO (A): Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responda las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 3 alternativas que crea conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.

Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
Variable 2: Competencia laboral				
D1: Conocimientos		1	2	3
1	Para ser competitivos laboralmente debe tener una base de conocimientos e información efectiva para desenvolverse en su entorno.			
2	La competencia laboral del maestro manejada en el plantel se mide en base a los conocimientos y sucesos ocurridos en su desempeño.			
3	El docente a través de sus experiencias y acontecimientos pedagógicos obtiene información y conocimientos efectivos para ser competitivo laboralmente.			
D2: Habilidades		1	2	3
4	El maestro tiene una ventaja competitiva al fomenta a los estudiantes a destacar sus habilidades y actitudes por medio de las instrucciones psicológicas que le ofrece.			
5	El gestor educativo imparte las competencias laborales entre los maestros, cuando muestran sus habilidades y destrezas didácticas en el salón de clases.			
D3: Actitudes		1	2	3
7	El gestor educativo supervisa las actitudes y manera de impartir las clases por parte de los docentes competitivos.			
8	El gestor educativo supervisa las actitudes y manera de impartir las clases por parte de los docentes competitivos.			
9	El gestor educativo supervisa las actitudes y manera de impartir las clases por parte de los docentes competitivos.			

Gracias por su colaboración

Anexo 6: Matriz de validez del instrumento



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Innovación pedagógica.</p> <p>Murillo (2017) especifica que la innovación educativa llama a la participación de mejoras por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomenta una variación en el uso de los recursos, métodos, o información que abarque todo el proceso de enseñanza que se lleve en el plantel educativo. Esta innovación puede ser revolucionaria e incremental que conlleva a una mejora continua.</p>	<p>Innovación revolucionaria</p> <p>Murillo (2017) indica que la innovación revolucionaria es del tipo de innovación pedagógica que ofrece el manejo de nuevos modelos de referencias y se conoce como la oportunidad de un cambio importante en el sistema de enseñanza-aprendizaje y un cambio benéfico en las labores actuales.</p>	Manejo de nuevos modelos	El gestor educativo busca innovar en el área pedagógica con nuevos modelos de métodos didácticos y revolucionarios de satisfacción para el estudiante.				X		X		X		X			
		Oportunidad de cambio	El plante busca implantar una innovación revolucionaria y pedagógica como una oportunidad de cambio para mejora del nivel educativo.				X		X		X		X			
		Nuevas estrategias	La innovación pedagógica dirigida por las autoridades busca el cambio absoluto y revolucionario al crear las nuevas estrategias.				X		X		X		X			
	<p>Innovación incremental</p> <p>Murillo (2017) puntualiza que la innovación incremental son las modificaciones que se</p>	Mejoramiento de los procesos.	La estructura educativa del plantel renueva e innova los métodos pedagógicos para dar un mejor servicio al estudiante.				X		X		X		X			

<p>crea con fundamento en los parámetros de una estructura actual, inmersa en un diseño ya establecido. Por ende, busca la superación y mejoramiento de los procesos, metodologías, estrategias y todos los trabajos que actualmente se están llevando a cabo para cumplir con la enseñanza didáctica.</p> <p>Mejora continua Murillo (2017) especifica que en el ámbito educativo, se conoce como mejora continua a los métodos que se proponen trabajar pero que solo abarcan a algunos de los elementos de innovación sin perjudicar o alterar el proceso o la forma de trabajo que se estaba llevando a cabo con el único fin de encontrar el mejor camino por alcanzar las metas.</p>	<p>Estrategias innovadoras</p>	<p>El directivo fomenta la creación de estrategias innovadoras pedagógicas e incrementales para modificar el plan actual y conducirlo hacia el éxito.</p>				X		X		X		X		
	<p>Metodología innovadora</p>	<p>La innovación pedagógica e incremental que plantea la institución busca nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.</p>				X		X		X		X		
	<p>Procesos innovadores</p>	<p>Se considera que los procesos innovadores pedagógicos aplicados por los maestros alcanzan una mejora continua en el aprendizaje del alumno.</p>				X		X		X		X		
	<p>Competitividad</p>	<p>El instituto fomenta un espíritu de competitividad en los maestros y estudiantes para mejorar de manera y efectiva la metodología de enseñanza.</p>				X		X		X		X		
	<p>Eficiencia</p>	<p>En la actualidad la mejora continua del plantel es llevada a través de procesos eficientes e innovadores en el ámbito pedagógico.</p>				X		X		X		X		



Firma Del Evaluador
M.Sc. Carla Salas Bustos
C.I. 0908357429

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juana Carolina Salas Bustos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Buena	Regular	Deficiente
✓				


Firma del evaluador

MSc. Carolina Salas Bustos

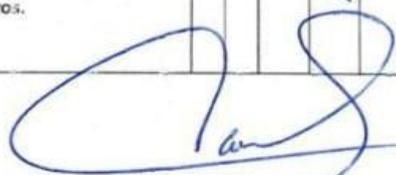
C.I. 0108357429

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Competencia laboral</p> <p>Sagi-Veja (2014) lo define en su libro que la competencia laboral es conocido como una serie de saberes (conocimientos), habilidades y actitudes que tiene una persona para defenderse en su entorno, aplicando dichas características de obligaciones o participación profesional en su espacio de trabajo estas le llevarán hacia el éxito total por medio de un buen desempeño pedagógico en la sociedad.</p>	Conocimientos	Información	Para ser competitivos laboralmente debe tener una base de conocimientos e información efectiva para desenvolverse en su entorno.				X		X			X				
		Sucesos	La competencia laboral del maestro manejada en el plantel se mide en base a los conocimientos y sucesos ocurridos en su desempeño.				X		X			X				
		Acontecimientos	El docente a través de sus experiencias y acontecimientos pedagógicos obtiene información y conocimientos efectivos para ser competitivo laboralmente.				X		X			X				
	Habilidades	Instrucciones psicológicas	El maestro tiene una ventaja competitiva al fomenta a los estudiantes a destacar sus habilidades y actitudes por medio de las instrucciones psicológicas que le ofrece.				X		X			X				

<p>Habilidades: Ginoris citado por (Rodríguez & Gonzales, 2016) define como las instrucciones psicológicas, las cuales son características conscientes, efectivas e independientes y están sujetas a un sin número de operaciones de acciones que un individuo posee.</p> <p>Actitudes: Angenscheidt & Navarrete, (2017) conceptualiza que la actitud es conocida como la forma que toma un individuo, para proceder específicamente sobre un asunto, caso de persona o situación que se desenvuelve de alguna manera por medio de conocimientos adquiridos que permiten desenvolverse efectivamente con respecto a ciertas situaciones u otras características.</p>	<p>Instrucciones psicológicas</p>	<p>El maestro tiene una ventaja competitiva al fomenta a los estudiantes a destacar sus habilidades y actitudes por medio de las instrucciones psicológicas que le ofrece.</p>				X		X		X		X		
	<p>Destrezas didácticas</p>	<p>El gestor educativo imparte las competencias laborales entre los maestros, cuando muestran sus habilidades y destrezas didácticas en el salón de clases.</p>				X		X		X		X		
	<p>Forma de proceder</p>	<p>El docente competitivo adopta actitudes y una forma de proceder única y especial de acuerdo al medio donde se desenvuelve.</p>				X		X		X		X		
	<p>Desarrollo</p>	<p>El maestro desarrolla sus actitudes y desarrollo pedagógico para ser más competitivo.</p>				X		X		X		X		
	<p>Manera de impartir clases</p>	<p>El gestor educativo supervisa las actitudes y manera de impartir las clases por parte de los docentes competitivos.</p>				X		X		X		X		



Firma Del Evaluador
MSc. Carola Salas Bustos
C.I. 0908357429

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

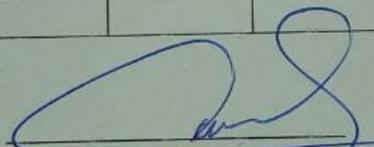
DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Juana Carola Salas Bustos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				


Firma Del Evaluador
MSc. Carola Salas Bustos
C.I. 0908357429

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Innovación pedagógica. Murillo (2017) especifica que la innovación educativa llama a la participación de mejoras por un cambio extremo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Fomenta una variación en el uso de los recursos, métodos, o información que abarque todo el proceso de enseñanza que se lleve en el plantel educativo. Esta innovación puede ser revolucionaria e incremental que conlleva a una mejora continua.</p>	Innovación revolucionaria	Manejo de nuevos modelos	El gestor educativo busca innovar en el área pedagógica con nuevos modelos de métodos didácticos y revolucionarios de satisfacción para el estudiante.				X		X		X		X		
		Oportunidad de cambio	El plante busca implantar una innovación revolucionaria y pedagógica como una oportunidad de cambio para mejora del nivel educativo.				X		X		X		X		
		Nuevas estrategias	La innovación pedagógica dirigida por las autoridades busca el cambio absoluto y revolucionario al crear las nuevas estrategias.				X		X		X		X		
	Innovación incremental	Mejoramiento de los procesos.	La estructura educativa del plantel renueva e innova los métodos pedagógicos para dar un mejor servicio al estudiante.				X		X		X		X		

<p>crea con fundamento en los parámetros de una estructura actual, inmersa en un diseño ya establecido. Por ende, busca la superación y mejoramiento de los procesos, metodologías, estrategias y todos los trabajos que actualmente se están llevando a cabo para cumplir con la enseñanza didáctica.</p>	<p>Estrategias innovadoras</p>	<p>El directivo fomenta la creación de estrategias innovadoras pedagógicas e incrementales para modificar el plan actual y conducirlo hacia el éxito</p>				X		X		X			
	<p>Metodología innovadora</p>	<p>La innovación pedagógica e incremental que plantea la institución busca nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.</p>				X		X		X			
<p>Mejora continua Murillo (2017) especifica que en el ámbito educativo, se conoce como mejora continua a los métodos que se proponen trabajarlos pero que solo abarquen a algunos de los elementos de innovación sin perjudicar o alterar el proceso o la forma de trabajo que se estaba llevando a cabo con el único fin de encontrar el mejor camino por alcanzar las metas.</p>	<p>Procesos innovadores</p>	<p>Se considera que los procesos innovadores pedagógicos aplicados por los maestros alcanzan una mejora continua en el aprendizaje del alumno.</p>				X		X		X			
	<p>Competitividad</p>	<p>El instituto fomenta un espíritu de competitividad en los maestros y estudiantes para mejorar de manera y efectiva la metodología de enseñanza.</p>				X		X		X			
	<p>Eficiencia</p>	<p>En la actualidad la mejora continua del plantel es llevada a través de procesos eficientes e innovadores en el ámbito pedagógico.</p>				X		X		X			

Firma Del Evaluador

Mgtr. Máximo Tan-lazo Espinoza

C.I. 0916028921

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

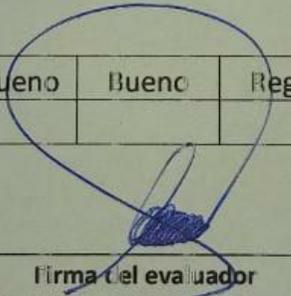
DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máximo Giovanni Tandazo Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas con mención en Sistemas de Información Gerencial

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
				


Firma del evaluador
Mgtr. Máximo Tandazo Espinoza
C.I.0916028921

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencia laboral Sagi-Veja (2014) lo define en su libro como la competencia laboral es conocido como una serie de saberes (conocimientos), habilidades y actitudes que tiene una persona para defenderse en su entorno, aplicando dichas características de obligaciones o participación profesional en su espacio de trabajo estas le llevarán hacia el éxito total por medio de un buen desempeño pedagógico en la sociedad.	Conocimientos Rodriguez (2014) define al conocimiento como la información que la persona maneja en su mente, individualizada, anexada a los sucesos y acontecimientos, ideas, creencias y todo lo que obtiene como información la cual le puede servir para su desempeño en las labores asignadas.	Información Para ser competitivos laboralmente debe tener una base de conocimientos e información efectiva para desenvolverse en su entorno.				X		X		X		X			
		Sucesos La competencia laboral del maestro manejada en el plantel se mide en base a los conocimientos y sucesos ocurridos en su desempeño.				X		X		X		X			
		Acontecimientos El docente a través de sus experiencias y acontecimientos pedagógicos obtiene información y conocimientos efectivos para ser competitivo laboralmente.				X		X		X		X			
		Habilidades Ginoris citado por (Rodriguez & Gonzales, 2016) define como las instrucciones psicológicas, las cuales son	Instrucciones psicológicas El maestro tiene una ventaja competitiva al fomenta a los estudiantes a destacar sus habilidades y actitudes por medio de las instrucciones psicológicas que le ofrece.				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máximo Giovanni Tandazo Espinoza

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración de Empresas con mención en Sistemas de Información Gerencial

VALORACIÓN:

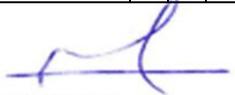
Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
✓				

Firma Del Evaluador

Mgr. Máximo Tandazo Espinoza

C.I. 0916028921

<p>incremental son las modificaciones que se crea con fundamento en los parámetros de una estructura actual, inmersa en un diseño ya establecido. Por ende, busca la superación y mejoramiento de los procesos, metodologías.</p> <p>Mejora continua</p> <p>Murillo (2017) especifica que, en el ámbito educativo, se conoce como mejora continua a los métodos que se proponen trabajarlos pero que solo abarquen a algunos de los elementos de innovación sin perjudicar o alterar el proceso o la forma de trabajo que se estaba llevando a cabo con el</p>	<p>Estrategias innovadoras</p>	<p>El directivo fomenta la creación de estrategias innovadoras pedagógicas e incrementales para modificar el plan actual y conducirlo hacia el éxito.</p>																	
	<p>Metodología innovadora</p>	<p>La innovación pedagógica e incremental que plantea la institución busca nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje.</p>																	
	<p>Procesos innovadores</p>	<p>Se considera que los procesos innovadores pedagógicos aplicados por los maestros alcanzan una mejora continua en el aprendizaje del alumno.</p>																	
	<p>Competitividad</p>	<p>El instituto fomenta un espíritu de competitividad en los maestros y estudiantes para mejorar de manera y efectiva la metodología de enseñanza.</p>																	
	<p>Eficiencia</p>	<p>En la actualidad la mejora continua del plantel es llevada a través de procesos eficiente e innovadores en el ámbito pedagógico.</p>																	



Firma Del Evaluador
Doctor en Administración de la Educación

DNI.43650898

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cesar Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente



Firma Del Evaluador
Cesar E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación
DNI.43650898

<p>son características conscientes, efectivas e independientes y están sujetas a un sin número de operaciones de acciones que un</p> <p>Actitudes Angenscheidt & Navarrete, (2017) conceptualiza que la actitud es conocida como la forma que toma un individuo, para proceder específicamente sobre un asunto, caso de persona o situación que se desenvuelve de alguna manera por medio de conocimientos adquiridos que permiten desenvolverse</p>	<p>Destrezas didácticas</p>	<p>El gestor educativo imparte las competencias laborales entre los maestros, cuando muestran sus habilidades y destrezas didácticas en</p>											
	<p>Forma de proceder</p>	<p>El docente competitivo adopta actitudes y una forma de proceder única y especial de acuerdo al medio donde se desenvuelve.</p>											
	<p>Desarrollo</p>	<p>El maestro desarrolla sus actitudes y desenvolvimiento pedagógico para ser más competitivo.</p>											
	<p>Manera de impartir clases</p>	<p>El gestor educativo supervisa las actitudes y manera de impartir las clases por parte de los docentes competitivos.</p>											



César F. Illanes
Firma Del Evaluador
 Doctor en Administración de la Educación
DNI.43650898

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de la Innovación pedagógica y competencia laboral”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Innovación pedagógica y competencia laboral.

DIRIGIDO A: Docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cesar Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración Educativa

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente


Firma del evaluador...
Cesar E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación
DNI.43650898

Anexo 7: Confiabilidad

Cuestionario innovación pedagógica y competencia laboral																			
Nº	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	17
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	29
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	17
7	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	26
8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	36
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	37
10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	25
11	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	20
13	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	22
14	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	37
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	30
VARIANZA	0,31	0,41	0,50	0,46	0,52	0,46	0,24	0,31	0,46	0,50	0,35	0,43	0,46	0,38	0,55	0,46	0,46	0,50	53,67

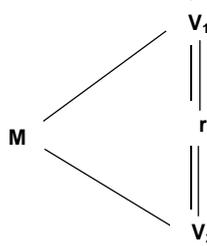
Ítems de innovación pedagógica	
Alfa de cronbach	Nº de elementos
0,91	15

Ítems de competencia laboral	
Alfa de cronbach	Nº de elementos
0,89	15

Anexo 8: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Innovación pedagógica y competencia laboral en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE S	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Ha: Existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>H0: No existe relación entre innovación pedagógica y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Innovación pedagógica</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional asociativa</p>  <p>Dónde: M= Docente de una unidad educativa de Guayaquil, 2020. V1= Innovación pedagógica</p>	<p>POBLACIÓN N</p> <p>28 docentes</p>
<p>ESPECÍFICO S:</p> <p>¿Cuál es la relación entre innovación revolucionaria y competencias</p>	<p>ESPECÍFICO S:</p> <p>Determinar la relación entre innovación revolucionaria y</p>	<p>ESPECÍFICA S:</p> <p>HaE1: Existe relación entre innovación revolucionaria y competencias</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Competencia laboral</p>	<p>una unidad educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>V1= Innovación pedagógica</p>	<p>MUESTRA</p> <p>28 docentes</p>

<p>laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020?</p>	<p>competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>	<p>laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>HaE2: Existe relación entre innovación incremental y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p> <p>HaE3: Existe relación entre mejora continua y competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayaquil, 2020.</p>		<p>V2= Competencia laboral r= relación entre las variables</p>	
---	--	---	--	--	--