



Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Gestión pedagógica y competencias laborales de
los docentes de la Institución Educativa Jesús
Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Jorge Miguel Silva Diaz

<https://orcid.org/0009-0004-2317-0456>

Asesor:

Dr. Hugo Jaime Mera Naval

<https://orcid.org/0000-0002-6133-8596>

Tarapoto, Perú

2025



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

Jorge Miguel Silva Diaz

Sustentado y aprobado el 10 de setiembre de 2025, ante el honorable jurado:

Presidente de Jurado
Dr. Luis Manuel Vargas
Vásquez

Secretario de Jurado
Dra. Carmela Elisa Salvador
Rosado

Vocal de Jurado
Dr. Edgard Martín Esquén
Perales

Asesor
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Tarapoto, Perú

2025



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Jorge Miguel Silva Diaz

Con el asesoramiento del Lic. Dr. Hugo Jaime Mera Naval

"Gestión Pedagógica y Competencias Laborales de los Docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024" Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

A probado
Bueno (16)

Con el calificativo (*)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 10 de setiembre de 2025.


Lic. Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Presidente


Lic. Dra. Carmela Elisa Salvador Rosado
Secretaria


Lic. Dr. Edgard Martín Esquén Perales
Miembro


Lic. Dr. Hugo Jaime Mera Naval
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024

Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis es original en contenido y forma:



Jorge Miguel Silva Diaz
Ejecutor



Dr. Hugo Jaime Mera Naval
Asesor

Tarapoto – Perú

2025

Declaratoria de autenticidad

Jorge Miguel Silva Diaz, con DNI N° 46070702, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: "**Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024**".

Declaro bajo juramento que:

1. Soy el autor de la tesis presentada.
2. La redacción se realizó de acuerdo con las referencias y citas de las fuentes bibliográficas que se utilizaron.
3. La tesis no contiene todo el material auto plagiado.
4. El material de esta investigación debe ser considerado como un aporte a la realidad investigada porque los datos ofrecidos en los resultados son auténticos y no han sido modificados ni replicados.

Me someto así a las leyes de nuestra nación y a las presentes normas de la Universidad Nacional de San Martín, haciéndome responsable del resultado de mis actividades.

Tarapoto, 10 de setiembre del 2025.



Jorge Miguel Silva Diaz
DNI N° 46070702

Ficha de identificación

<p>Título:</p> <p>Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024</p>	<p>Área de investigación: Ciencias Naturales y Ciencias Sociales</p> <p>Línea de investigación: Ciencias Naturales</p> <p>Sublínea de investigación: Ciencias de la Educación y Otras Ciencias Sociales</p> <p>Grupo de investigación: Ecosostenible-Innovación & Tecnológica (Resolución N°340-2023-UNSM/FEH-CF)</p> <p>Tipo de investigación: Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor:</p> <p>Jorge Miguel Silva Diaz</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0009-0004-2317-0456</p>
<p>Asesor:</p> <p>Dr. Hugo Jaime Mera Naval</p>	<p>Dependencia local de soporte:</p> <p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades https://orcid.org/0000-0002-6133-8596</p>

Dedicatoria

Dedicado a mis padres que me dieron todas y cada una de las oportunidades para poder seguir adelante, a mis amigos y docentes que fueron de gran apoyo en esta etapa y a todos aquellos que me dieron la mano de alguna u otra manera.

Jorge Miguel

Agradecimientos

Agradecido con la Universidad Nacional de Sam Martín por permitir desarrollar mi carrera universitaria en sus instalaciones, asimismo agradecido con los docentes participantes del estudio, que me dieron su consentimiento para el desarrollo de mi trabajo investigativo.

El autor

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	21
2.2.1. Gestión pedagógica	21
2.2.2. Dimensiones de la gestión pedagógica.....	22
2.2.3. Teorías que sustentan la gestión pedagógica.....	23
2.2.4. Competencias laborales.....	24
2.2.5. Dimensiones de las competencias laborales	26
2.2.6. Teorías que sustentan las competencias laborales	27
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	28
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	28
3.1.1. Contexto de la investigación	28
3.1.2. Periodo de ejecución	28
3.1.3. Autorizaciones y permisos	28
3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad	28
3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales	29
3.2. Sistema de variables.....	29
3.2.1. Variables principales.....	29
3.2.2. Variables secundarias.....	30
3.3. Procedimientos de la investigación	31
3.3.1. Objetivo específico 1.....	32
3.3.2. Objetivo específico 2.....	32

	11
3.3.3. Objetivo específico 3.....	32
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1. Resultado específico 1.....	33
4.2. Resultado específico 2.....	34
4.3. Resultado específico 3.....	35
4.4. Objetivo general.....	36
4.5. Discusión.....	36
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	46
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	47
Anexo 2: Operacionalización.....	49
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	50
Anexo 4: Confiabilidad.....	54
Anexo 5: Base de datos estadísticos de la investigación.....	58
Anexo 6: Validación de expertos.....	62
Anexo 7: Constancia de aplicación.....	69
Anexo 8: Iconografía.....	70

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	30
Tabla 2 Nivel de la variable gestión pedagógica.	33
Tabla 3 Nivel de la dimensión planificación curricular.	33
Tabla 4 Nivel de la dimensión ejecución curricular.	33
Tabla 5 Nivel de la dimensión evaluación curricular.	34
Tabla 6 Nivel de la variable competencias laborales.	34
Tabla 7 Nivel de la dimensión competencias técnicas	34
Tabla 8 Nivel de la dimensión competencias metodológicas.	34
Tabla 9 Nivel de la dimensión competencias sociales.	35
Tabla 10 Nivel de la dimensión competencias participativas.	35
Tabla 11 Prueba de normalidad.	35
Tabla 12 Relación entre las dimensiones de la gestión pedagógica y las competencias laborales	35
Tabla 13 Relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales.	36

Índice de figuras

Figura 1 Ubicación geografica de la I.E Jesús Alberto Miranda Calle	28
---	----

RESUMEN

Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024

La gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes son fundamentales para promover una educación de calidad y el aprendizaje holístico de los alumnos. La gestión pedagógica abarca una serie de procesos de enseñanza-aprendizaje; asimismo, el estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024; por otro lado, la muestra consistió en 51 docentes, empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el tipo de investigación es aplicada, el nivel de investigación es descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Los datos fueron procesados para obtener los resultados, y se encontró que el nivel de la gestión pedagógica es medio en 59 %, además, el nivel de procesos de las competencias laborales es medio en 49 %; en estudio concluye, mediante el Rho de Spearman, se alcanzó un $r: 0,617$, y $P < 0.01$, es decir existe relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales.

Palabras clave: gestión pedagógica, competencias laborales, competencias técnicas.

ABSTRACT

Pedagogical Management and Professional Competencies of the Teachers at Jesús Alberto Miranda Calle Educational Institution, San Martín, 2024

Pedagogical management and teachers' work skills are essential to promote quality education and holistic learning of students. Pedagogical management covers a series of teaching-learning processes; Likewise, the general objective of the study was to determine the relationship between pedagogical management and the work skills of the teachers of the Jesús Alberto Miranda Educational Institution Calle, San Martín, 2024; On the other hand, the sample consisted of 51 teachers, using the survey technique and the questionnaire as an instrument, the type of research is applied, the level of research is descriptive, correlational and with a quantitative approach. The data were processed to obtain the results, and it was found that the level of pedagogical management is medium at 59%, in addition, the level of work competency processes is medium at 49%; The study concludes that, using Spearman's Rho, an $r: 0.617$ was reached, and $P < 0.01$, that is, there is a relationship between pedagogical management and work skills.

Keywords: pedagogical management, work skills, technical skills.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Mundialmente, las exigencias tecnológicas y los avances dentro del campo de la educación vienen exigiendo mayores competencias en los profesores para realizar la impartición de conocimientos dentro de las aulas, el análisis a la realidad de mexicana permitió conocer que existen limitaciones y dificultades para realizar el trabajo docente de manera adecuada debido a que los directivos y demás autoridades representantes de la gestión pedagógica no cumplen su responsabilidad al no integrar los implementos necesarios (Cangui et al., 2023).

Asimismo, en países como Colombia y Bolivia, la formación de los docentes no se desarrolla de forma diferenciada considerando las características y el enfoque didáctico hacia los estudiantes, así como tampoco se realiza la programación de los horarios por lo que el 50% de ellos cuentan con una carga diaria elevada, a ello se suma la falta de preparación para desarrollar la formación académica remota debido a que las obligaciones de salud han impedido gran parte de estas acciones por parte de las institución (Mohammadi, 2023).

A nivel nacional, en lo que va de los últimos 30 años la oferta de educación desarrollada por parte de la entidad correspondiente no ha realizado la formación competitiva de los docentes debido a que la gestión pedagógica sigue protocolos y modelos antiguos que muchas veces difieren de las necesidades reales en los estudiantes y las locaciones remotas, dentro de ello también se encuentra que existen planes como el PLANCAD que se viene utilizando hace 90 años, el cual si bien es cierto ha producido resultados importantes, es necesario abordar una actualización que contemple la gestión pedagógica juntamente con la integración de competencias laborales en los docentes para un mejor acercamiento hacia los estudiantes, además del mejoramiento de las condiciones económicas y salariales (Ranjan y Foropon, 2021).

Por otro lado, en lo que concierne a la metrópoli limeña, la UGEL 6, pudo evidenciar que únicamente el 15.6 de los docentes reciben programas formativos enfocados en las necesidades específicas para mejorar su desempeño, mientras que el 71.7% emplea más de 3 horas para la preparación de las clases, cuyos datos son la evidencia real de que los docentes no tienen la predisposición para mejorar su formación académica y la integración de nuevos conocimientos para impartirlos satisfactoriamente hacia los estudiantes, entre tanto, el 4.4% de los docentes han manifestado la posibilidad de

abandonar el magisterio y dedicarse a otras actividades, es decir, la valoración en lo que corresponde a la carrera docente es muy baja (Streimikiene et al., 2020).

A nivel local, la I. E Jesús Alberto Miranda Calle , reflejó ausencia de competitividad para el fortalecimiento lo de la formación docente que involucren competencias y habilidades sobresalientes para desarrollar su labor pedagógica dentro de las aulas y reforzar el conocimiento en los estudiantes para un aprendizaje holístico, así como también se evidenció que es necesario mejorar el compromiso de los directivos para brindar el respaldo y asesoramiento correspondiente a los docentes a fin de poner en práctica cada una de las planeaciones pedagógicas y lograr la retroalimentación para acrecentar las competencias.

Se planteó como problema general Ante esta situación se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024? La hipótesis general fue: existe relación significativa entre la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024. Como objetivo general determinar la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Hidalgo et al. (2020) su objetivo fue analizar las habilidades laborales como un componente principal de las acciones de la investigación y docencia. Aplicaron un enfoque cualitativo. En sus resultados se puede apreciar que la incorporación de prácticas demostrativas para mejorar las competencias esenciales en los docentes resulta fundamental debido a que conlleva a la implementación de actividades y lineamientos específicos para desarrollar sus actividades al momento de impartir los conocimientos a los educandos. Concluyeron que las competencias específicas son elementos fundamentales que conllevan hacia la integración de mayor eficiencia.

Muñoz et al. (2020) su propósito fue analizar las competencias laborales; utilizaron un enfoque cuantitativo. En lo que concierne a sus resultados se pudo observar que las competencias debidamente fundamentadas dentro del personal docente se encuentran dentro del nivel óptimo por lo cual, únicamente se requiere el reforzamiento de estos procedimientos para eliminar aquellas brechas encontradas que necesitan ser solucionadas, entre las cuales se encuentra la capacidad para la utilización de herramientas tecnológicas. Concluyeron que se requiere la evaluación constante de las competencias del personal para la identificación de falencias que puedan dificultar su desempeño óptimo.

Cejas et al. (2022) su objetivo fue analizar los elementos requeridos para describir las competencias laborales; asimismo, adoptaron un enfoque cualitativo con carácter descriptivo-interpretativo, orientado a comprender y explicar cómo se están integrando las competencias laborales. Dentro de sus resultados manifestaron la existencia de evidencia suficiente para abordar prácticas representativas en torno al mejoramiento de las competencias docente debido a que esto permitirá un enrutamiento hacia el desempeño requerido para lograr la formación pertinente en los profesionales de turismo. Concluyendo que se requiere la identificación de las competencias fundamentales que deben ser implementadas dentro de este campo de la educación para que los egresados cuenten con las destrezas necesarias que exige el sector para un desempeño idóneo.

Moreira y Peña (2022) su objetivo fue evaluar la gestión pedagógica. Aplicaron un enfoque mixto. Manifestaron que la gestión pedagógica involucra la transparencia y el involucramiento de los directivos para la profundización y el desarrollo de actividades transparentes con base de eficiencia para que los docentes tengan una formación competitiva para desempeñar sus funciones educativas y sociales. Concluyeron en la existencia de problemáticas respecto a los procesos empleados para la creación de estrategias y competencias en los docentes, por lo que es necesario el involucramiento de herramientas específicas para solucionar las falencias educativas orientadas hacia una gestión pedagógica transparente y competitiva.

2.1.2. A nivel nacional

Tinco (2021) su propósito fue describir la gestión pedagógica. Aplicaron un enfoque cualitativo. Utilizando una matriz analítica de datos que permitió organizar, clasificar y sistematizar la información obtenida de fuentes científicas relevantes. En lo más relevante de sus resultados se puede apreciar que la gestión pedagógica dentro de las instituciones es muy relevante debido a que por medio de ello los estudiantes pueden obtener un proceso de formación académica resaltante para afrontar los desafíos posteriores, así como también puede influir directamente sobre la posibilidad de deserción cuando no encuentran el nivel requerido. Concluyendo que es fundamental la combinación de los elementos pedagógicos representativos para lograr una formación académica estratégica donde los educandos puedan desarrollar conocimientos y destrezas para la vida diaria.

Pacori et al. (2023) abarcaron como propósito analizar la competencia laboral del egresado. Para el desarrollo de su estudio se combinó el método hipotético-deductivo, que facilitó inferir conclusiones a partir de resultados evidenciables, y el método analítico sintético, que permitió descomponer el objeto de estudio en partes para luego integrarlas en una comprensión global. Observaron que la universidad desarrolla una adecuada formación de los profesionales, el cual es un sello de garantía que permite a los aspirantes a las carreras de derecho dentro de esta institución, la adquisición de los conocimientos. Concluyendo que la formación profesional competitiva en concordancia con los requerimientos del mercado laboral es fundamental para lograr los conocimientos apropiados y posteriormente un desempeño óptimo de los profesionales en el campo práctico.

Lule et al. (2023) abarcaron como objetivo comprender a la gestión educativa a manera de engranaje principal de la calidad educativa. Enmarcaron un enfoque cualitativo. Evidenciaron que la gestión educativa es fundamental para el mejoramiento de los

servicios proporcionados hacia la comunidad, así como también es contemplada como el aspecto estratégico que conlleva hacia la integración de los factores de liderazgo. Concluyendo que las categorías conexas con el campo educativo permiten la comprensión de los horizontes que deben ser adoptados para satisfacer las necesidades dentro de este campo, así como también la transformación de las estrategias para brindar las condiciones educativas y sociales pertinentes requeridas por los usuarios.

Bedoya et al. (2021) su propósito fue “identificar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa” (p. 5). Aplicaron un nivel descriptivo correlacional. Evidenciaron que los factores como la GP y la supervisión curricular es fundamental para desarrollar el mejoramiento adecuado de la CE. Concluyendo que la primera variable desarrolla una relación negativa con la calidad educativa dentro de la facultad analizada, lo cual se debe principalmente a que los docentes no están interesados en la aplicación y el análisis documental para vigorizar la enseñanza, así como también las autoridades no cumplen sus funciones para gestionar los aspectos pedagógicos a través de la ejecución de programas de alto impacto.

La Rosa (2023) tuvo como propósito determinar la relación entre la GP y las acciones extracurriculares. Aplicaron un enfoque cuantitativo. Evidenciaron una correlación alta entre las variables con el cual destacaron que la GP de forma adecuada permite desarrollar actividades curriculares específicas concordantes con las necesidades del sector. Concluyendo que es necesario el compromiso directo de las autoridades para las gestiones adecuadas que conlleven a la incorporación de los lineamientos técnicos y los requerimientos prácticos como los recursos didácticos para mejorar la CE

Cruz (2021) tuvo el objetivo de “identificar la relación entre competencias profesionales y el perfil académico” (p. 7). Utilizó un nivel descriptivo correlacional y su muestra fue 46 alumnos. Aplicaron dos cuestionarios. Identificaron que las competencias funcionales son determinantes para el desarrollo de la CE en los estudiantes, dentro del cual se encuentra la integración de actividades para desenvolvimiento correcto, así como también destacaron que el mejoramiento de las competencias profesionales incide directamente sobre el desarrollo profesional posterior. Concluyendo que se requiere abordar un ajuste competitivo respecto a las competencias integradas en los estudiantes, así como la renovación de los planes académicos para que esto se adapten a lo requerimiento de forma creativa.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Gestión pedagógica

2.2.1.1. Definición

La gestión pedagógica es el proceso de organización de recursos para alcanzar objetivos educativos específicos, mediante la planificación, regulación y control del proceso pedagógico, así como el desarrollo de métodos y formas de manejo orientadas a la mejora de la CE (Babenko et al., 2022).

También, consiste en el conjunto de competencias y habilidades que permiten al docente coordinar, planificar, dirigir y administrar el proceso de enseñanza-aprendizaje, impactando directamente en el desempeño estudiantil y la transformación educativa de los estudiantes (Pablo, 2024).

En relación con la gestión pedagógica se citó como autores principales a Garavito (2023) quien lo determinó como un proceso coordinado que debe ser desarrollado por parte de las autoridades académicas para el fortalecimiento pedagógico y la incorporación de actividades didácticas que deberán ser abordadas por parte de los profesores de manera colectiva para direccionar las actividades académicas hacia los estudiantes.

Asimismo, Cangui et al. (2023) argumentaron que es un eje fundamental dentro del campo académico que involucra la planificación de las acciones académicas adheridas con la determinación de los objetivos para lograr un aprendizaje significativo que cumpla con las expectativas de los estudiantes. Además, Cervantes et al. (2023) enfatizaron que dentro de este campo existe una incidencia directa de la labor de los directivos debido a que son los responsables de abordar las gestiones pertinentes para la calidad educativa por medio de la gestión pedagógica responsable y transparente. Seguidamente, Chen et al. (2023) acentuaron que también es inevitable la implementación de mecanismos para la evaluación de los docentes, de modo que se puedan tomar en cuenta aquellas necesidades de mejoramiento para la aplicación de las medidas correctivas.

Por otro lado, Ismail y Anwar (2022) manifestaron que dentro de la gestión pedagógica también el análisis y la integración de nuevas estrategias y herramientas tecnológicas aplicadas al campo educativo para el mejoramiento integración de conocimientos y destrezas representativas en los estudiantes. En tanto, Martínez et al. (2022) destacaron que la gestión pedagógica comprende salvaguardar los intereses de los estudiantes para que estos puedan acceder al servicio educativo de forma idónea sin realizar excepciones que puedan involucrar los aspectos socioeconómicos, culturales u otros. Asimismo, Mohammadi (2023) manifestaron que la incorporación de la formación

continúa forma parte de dicha gestión debido a que vigoriza las competencias para que posteriormente estén preparados para afrontar los retos.

Aunado a ello, Portocarrero et al. (2021) manifestaron que se trata de la administración de los recursos designados para el mejoramiento de la educación, así como también la capacitación docente disponible para que estos puedan brindar un servicio académico competitivo hacia el educando. Por otro lado, Puican et al. (2023) manifestaron que se trata del mantenimiento correcto de las infraestructuras y la incorporación del material didáctico involucrado en el contexto de la educación de los estudiantes de acuerdo al nivel donde se encuentran, de modo que el aprendizaje sea positivo y significativo en todos los aspectos. Además, Salazar et al. (2022) establecieron que se trata de la adaptación de las necesidades educativas para la formación de una estrategia académica viable. Además, Yaguna et al. (2022) coincidieron que la gestión pedagógica también debe contemplar la responsabilidad de los directivos para desarrollar una formación competitiva en los estudiantes basados en el bienestar.

2.2.1.2. Importancia

La gestión pedagógica constituye el eje articulador del campo educativo, pues integra un proceso secuencial de los procedimientos de enseñanza y aprendizaje. Su importancia se refleja directamente en la gestión pedagógica desarrollada (Henao, 2020). La gestión pedagógica es un pilar esencial para lograr una educación de calidad. Su ejercicio efectivo requiere formación docente, liderazgo, innovación y evaluación constante, permitiendo así la transformación educativa.

2.2.1.3. Aspectos legales

En Perú, la gestión pedagógica está regulada por diversas leyes, normas y resoluciones que buscan garantizar la educación y la eficiencia en los procesos de enseñanza. Algunas de las principales disposiciones incluyen: Ley N.º 28044: Establece los principios y objetivos del sistema educativo peruano, incluyendo la gestión pedagógica como un elemento clave para la mejora de la calidad educativa. Decreto Supremo N° 006-2021-MINEDU: Afirma los parámetros para la gestión escolar en el contexto de educación básica estatal, fortaleciendo la organización y administración de los centros educativos. Resolución Ministerial N° 244-2025-MINEDU: Regula la gestión de los servicios y los procedimientos didácticos en las Escuelas de Educación Superior Pedagógicas. Ley Universitaria (Ley N.º 30220): Define el marco legal para la educación superior en el país, incluyendo aspectos de gestión pedagógica en universidades.

2.2.2. Dimensiones de la gestión pedagógica

Respecto a las dimensiones de dicha variable, según Garavito et al. (2022) son:

- a) **Planificación curricular**, corresponde a la caracterización de las necesidades educativas y la determinación de los objetivos que deben ser logrados dentro de un periodo específico.
- b) **Organización curricular**, corresponde a la organización de las acciones y la utilización correcta de los recursos para llegar a los objetivos curriculares.
- c) **Aspecto pedagógico**, involucra directamente la participación de los docentes para determinar las medidas pertinentes que ayuden a la integración de las actividades académicas pertinentes de forma teórica y práctica para lograr una formación concordante. Seguidamente, se encuentra la dimensión
- d) **Ejecución curricular**, involucra la implementación de las acciones anteriormente planificadas con el denuedo de lograr resultados previstos.

2.2.3. Teorías que sustentan la gestión pedagógica

2.2.3.1. Teorías de la gestión pedagógica

Rudolf Dreikurs propone una gestión pedagógica basada en la disciplina democrática, donde estudiantes y docentes construyen conjuntamente las normas y consecuencias del aula. Esta teoría parte del supuesto de que el comportamiento disruptivo surge cuando el estudiante no se siente parte de la comunidad escolar. La gestión, por tanto, no es un acto de control sino de inclusión: se trata de empoderar al estudiante, dándole voz y responsabilidad en el funcionamiento del aula. Esta aproximación fomenta la autodisciplina y el sentido de pertenencia, elementos clave para un clima escolar positivo (Osorio, 2007).

2.2.3.2. Teoría del constructivismo

Jean Piaget establece que el aprendizaje es un procedimiento inclusivamente laborioso, donde el alumno funda su conocimiento a partir de las interacciones con los elementos de su contexto, renovando continuamente sus esquemas mentales a manera que resiste a nuevos desafíos. En el marco de la gestión pedagógica, esta teoría cobra relevancia al reconfigurar el rol docente y de la I.E como facilitadores del aprendizaje significativo. Desde esta perspectiva, la gestión pedagógica debe organizar y dinamizar ambientes de aprendizaje que estimulen la exploración, la indagación y la resolución de dificultades, consintiendo a que los alumnos avancen desde niveles concretos hacia formas de pensamiento más abstractas, según las etapas del desarrollo cognitivo planteadas por Piaget: sensoriomotriz, preoperacional, operaciones concretas y operaciones formales (Vygotsky, 1978)

2.2.3.3. Teoría del aprendizaje

David Ausubel afirma que “el factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe” (Ausubel, 1963, p. 6). A partir de esta premisa, desarrolla el concepto de aprendizaje significativo, donde el estudiante obtiene nuevo conocimiento que fortalece el conocimiento previo. La gestión pedagógica constituye el eje articulador en las escuelas, al organizar de manera coherente los procedimientos educativos. Para que esta gestión sea efectiva, es imprescindible que se sustente en teorías del aprendizaje que orienten la toma de decisiones desde el aula hasta los niveles institucionales. En este marco, dicha teoría aporta elementos clave para una gestión centrada en el estudiante, en sus conocimientos previos y en la construcción activa del saber.

2.2.3.4. La teoría sociocultural

La gestión pedagógica en la escuela moderna enfrenta el desafío de articular teoría y práctica en la búsqueda de aprendizajes significativos, contextualizados y equitativos. En este proceso, es clave, ya que brindan marcos de referencia para tomar decisiones curriculares, metodológicas y evaluativas. La teoría sociocultural de Lev Vygotsky, sostiene que el aprendizaje es fundamentalmente un proceso social y culturalmente mediado (Vygotsky, 1978). Desde esta perspectiva, la gestión pedagógica no puede entenderse como un proceso meramente administrativo o técnico, sino como una práctica social compleja que involucra interacción, diálogo, colaboración y construcción conjunta del conocimiento. Este artículo explora cómo los aportes pueden reorientar la gestión pedagógica hacia modelos más participativos, inclusivos y centrados en el estudiante.

Asimismo, Vygotsky resalta interacción del entorno que le rodea en el desarrollo del aprendizaje, mientras que la teoría de Kolb sostiene que se da a través de la experiencia directa, la meditación y la aplicación práctica (López-Paredes, 2024).

2.2.4. Competencias laborales

2.2.4.1. Definición

En cuanto a la segunda variable de **competencias laborales** se citaron a Díaz-Muñoz et al. (2020), quienes lo determinaron involucramiento de todas las competencias que deben estar presentes en los colaboradores para lograr un desempeño competitivo de acuerdo a las exigencias del puesto y las determinaciones de los directivos para contribuir con el desarrollo organizacional.

Asimismo, Farida y Setiawan (2022), establecieron que dentro del campo académico es necesario tengan competencias específicas para lograr una conexión idónea con los

estudiantes a fin de incrementar las posibilidades de una transmisión positiva de los conocimientos.

Además, Gupta et al. (2020), incumbe a la unificación de aprendizajes de tipo sociales y académicos que pueden ser fortalecidos a través de las vivencias culturales para posteriormente formar la ética y cada uno de los valores que determinan el perfil para un buen desempeño. Hasan Al-Mamary (2022), manifestaron que es la sumatoria de diferentes competencias y las actitudes asumidas por parte de los colaboradores para hacer frente a sus responsabilidades laborales y visualizar mecanismos de mejora y estrategias que conlleven a disminuir las barreras que pueden impedir un desempeño óptimo.

Asimismo, Mamatxonovna et al. (2021), mencionaron que tiene una característica holística debido a que su principal enfoque está conexo con la capacidad humana para desarrollar tareas en concordancia con las responsabilidades contraídas con una organización, lo cual también puede estar influido por las creencias y la cultura personal.

En tanto, Ranjan y Foropon (2021), mencionaron que el fortalecimiento continuo de las competencias conlleva a la especialización de los profesionales para lograr un desempeño cada vez más eficiente que permita afrontar los desafíos y plantear nuevas soluciones relacionadas con las exigencias del puesto, lo cual es de gran utilidad para mejorar su capacidad adaptativa.

Por otro lado, Sołoducho y Sulich (2020), indicaron que este paradigma ha sido desarrollado desde hace muchos años debido a que las organizaciones constantemente están incrementando las exigencias de colaboradores capacitados con habilidades específicas para garantizar un desempeño óptimo.

Asimismo, Streimikiene et al. (2020) convergieron que las competencias están conformadas por diferentes elementos dentro del cual se encuentran los valores personales y profesionales que conllevan a establecer conductas representativas no solamente para afrontar los desafíos sino también para desempeñarse con transparencia e idoneidad cumpliendo las responsabilidades demandadas a través de las optimizaciones de recursos y otros factores que pueden resultar beneficiosos para la organización.

2.2.4.2. Importancia

Desde la perspectiva individual, cultivar competencias laborales significa construir capital humano transferible. Spencer y Spencer (1993) subrayan que las competencias subyacentes como la iniciativa, el pensamiento analítico o la sensibilidad interpersonal

predicen el rendimiento superior mejor que los indicadores tradicionales de inteligencia o experiencia. Por ello, la inversión en el desarrollo continuo de competencias no solo incrementa la empleabilidad, sino que también fortalece la autonomía profesional y la capacidad de liderar proyectos de transformación dentro de la organización. En síntesis, las competencias laborales operan como plataforma de articulación entre el desarrollo personal y la productividad colectiva. Su correcta identificación, evaluación y desarrollo constituye una ventaja sostenible para las entidades y un vehículo de realización profesional para las personas.

2.2.4.3. Normativas legales

Las principales normativas de las competencias laborales incluyen: Decreto Legislativo N.º 728: Establece el marco normativo para la contratación y desarrollo de trabajadores en el país. Ley N.º 29381: Regula la certificación de competencias laborales y la formación profesional para mejorar la empleabilidad. Decreto Supremo N.º 001-2009-TR: Crea el Programa Revalora Perú, enfocado en la certificación de competencias de trabajo y la formación de trabajadores afectados por crisis económicas. Resolución Ministerial N.º 022-2013-MTPE/3: Aprueba la Directiva General del Servicio de Certificación de Competencias Laborales, estableciendo criterios para la valoración y certificación de trabajadores.

2.2.5. Dimensiones de las competencias laborales

Las dimensiones de la variable competencias laborales, Según Vera-Mendoza (2018), son las siguientes:

2.2.5.1. Competencias técnicas

Involucra a todos aquellos conocimientos adquiridos a través de la formación académica para poder desarrollar funciones específicas de manera adecuada. También la dimensión

2.2.5.2. Competencias metodológicas

Contempla a la capacidad para encaminar acciones y procesos secuenciales que encaminen hacia la aplicación de un método para llegar a mejores resultados y solucionar problemas.

2.2.5.3. Competencias sociales

Es la capacidad para interactuar con los demás por medio de la y otros mecanismos con los compañeros de trabajo el entorno.

2.2.5.4. Competencias participativas,

Es la capacidad de los profesionales y las personas en general para participar de forma positiva dentro de las organizaciones, lo cual conlleva a la formulación de nuevas ideas y estrategias para solucionar problemas.

2.2.6. Teorías que sustentan las competencias laborales

2.2.6.1. Teoría de las Competencias de McClelland (1973)

David McClelland propuso que las competencias laborales más relevantes no se limitan al conocimiento académico, sino que incluyen una combinación de habilidades, actitudes y valores que predicen un desempeño exitoso. Este enfoque introduce el concepto de "competencias clave" como rasgos observables en los trabajadores sobresalientes (McClelland, 1973). Así, en el ámbito laboral, se valoran capacidades como la iniciativa, el liderazgo, la orientación al logro y la capacidad para trabajar en equipo, elementos que van más allá de los títulos formales.

2.2.6.2. Enfoque anglosajón y francés de las competencias

Según Escobar (2005) el enfoque anglosajón se enfoca en los estándares laborales definidos por el puesto de trabajo, considerando las funciones, tareas y desempeños esperados, mientras que el enfoque francés prioriza las capacidades desarrolladas por el individuo, incluso en contextos no formales. Esta distinción es crucial para comprender cómo se diseñan los programas de formación: unos centrados en necesidades del mercado (anglosajón), y otros en el desarrollo holístico y su empleabilidad (francés).

2.2.6.3. Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984)

Plantea que el aprendizaje y las competencias laborales están inmerso en un proceso activo. En el ámbito del trabajo, este modelo se traduce en la capacidad de aprender haciendo, reflexionar sobre la práctica, ajustar procedimientos y volver a aplicar lo aprendido, lo que permite fortalecer competencias como la resolución de dificultades y la adaptabilidad en entornos reales (Kolb, 1984).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito y condiciones de la investigación**

3.1.1. **Contexto de la investigación**

Ubicación política

Será realizado en la Región San Martín, Provincia y distrito de Moyobamba.

Ubicación geográfica

La I.E JAMC está ubicada en Jr JAMC N° 142.



Figura 1

Ubicación geográfica de la I.E JAMC

Fuente: Google maps

3.1.2. **Periodo de ejecución**

La ejecución abarcó un tiempo de 8 meses previsto en el cronograma de actividades.

3.1.3. **Autorizaciones y permisos**

Ante este escenario se solicitó previamente la autorización institucional correspondiente para la aplicación de los instrumentos. Para ello, se gestionaron los permisos formales ante la dirección de la I.E, explicando los objetivos, alcance y procedimientos del estudio. La aprobación fue otorgada luego de revisar el contenido de los instrumentos, asegurando el consentimiento informado de los participantes involucrados.

3.1.4. **Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

Durante la recolección de datos no fue necesario aplicar un protocolo de bioseguridad. Las acciones de campo se llevaron a cabo en un ámbito educativo habitual, sin la figura de componentes de riesgo biológico o sanitario que justificaran la aplicación de dichas medidas.

3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales

Se aplicaron los principios éticos generales de la investigación. Se garantizó la totalidad e integridad en cada etapa del proceso, resguardando la veracidad de la información y la coherencia metodológica. Se mantuvo el respeto a las personas, asegurando el consentimiento informado y la participación voluntaria. Asimismo, se promovió el respeto al ecosistema, evitando cualquier forma de impacto negativo en el entorno educativo. El principio de beneficencia se aplicó al procurar que los resultados del estudio aportaran mejoras reales en la práctica pedagógica, mientras que la justicia manifestó un trato adecuado a los integrantes de la muestra.

3.2. Sistema de variables

3.2.1. Variables principales

Variable correlativa 1: Gestión pedagógica

a) Definición conceptual

Se citó como autores principales a Garavito (2023) quien lo determinó como un proceso coordinado que debe ser desarrollado por parte de las autoridades académicas para el potenciamiento pedagógico y la incorporación de actividades didácticas que deberán ser abordadas por parte de los profesores de manera colectiva para direccionar las actividades académicas hacia los estudiantes.

b) Definición operacional

En el presente estudio se identificó el nivel de la primera variable y sus dimensiones. Para ello, se empleó un cuestionario tipo Likert de 15 ítems (5 por cada dimensión), con una escala de valoración del 1 al 5, donde 1 significa “nunca” y 5 “siempre”. La gestión pedagógica se definió operativamente como el conjunto de acciones que el docente realiza para organizar, desarrollar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en coherencia con el enfoque por competencias. El instrumento fue aplicado previa autorización de la entidad y con consentimiento informado de los participantes. Los datos recolectados permitieron establecer el nivel de gestión pedagógica según el puntaje global obtenido.

Variable correlativa 2: Competencias laborales

a) Definición conceptual

Se citaron a los autores principales a Díaz-Muñoz et al. (2020), quienes lo determinaron involucramiento de todas las competencias que deben estar presentes en los colaboradores para lograr un desempeño competitivo de acuerdo con las exigencias del

puesto y las determinaciones de los directivos para contribuir con el desarrollo organizacional.

Definición operacional

Se analizó el nivel de competencias laborales en los docentes, tomando como referencia cuatro dimensiones clave: competencias técnicas (dominio de contenidos y uso de herramientas), competencias metodológicas (manejo de estrategias y recursos didácticos), competencias sociales (interacción, comunicación y trabajo colaborativo) y competencias participativas (iniciativa, toma de decisiones y compromiso institucional). Para su medición, se empleó un cuestionario de 20 ítems, con cinco preguntas por cada dimensión, utilizando una escala de valoración del 1 al 5, donde 1 representa nunca y 5 siempre. Las preguntas fueron diseñadas para identificar la frecuencia con que los docentes demuestran dichas competencias en su desempeño cotidiano. El instrumento fue aplicado previa autorización de la institución y consentimiento informado, permitiendo recoger información válida y confiable para identificar el nivel global y dimensional de las competencias laborales del profesorado.

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico № 1: Identificar el nivel de gestión pedagógica en base a sus dimensiones planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la I.E JAMC, San Martín, 2024			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión pedagógica	Planificación curricular, ejecución curricular y evaluación curricular.	Cuestionario	Ordinal
Objetivo específico № 2: Analizar el nivel de competencias laborales en base a sus dimensiones competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales, competencias participativas de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Competencias laborales	Competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales y competencias participativas	Cuestionario	Ordinal
Objetivo específico № 3: Establecer la relación entre las dimensiones de planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Gestión pedagógica y competencias laborales	Relación	Cuestionario	Ordinal

3.2.2. Variables secundarias

No hubo variables secundarias.

3.3. Procedimientos de la investigación

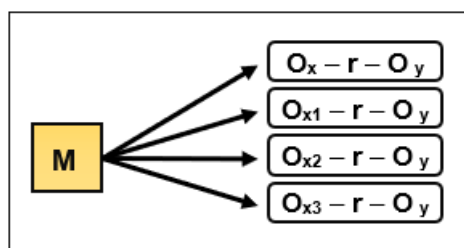
Se realizó una investigación de tipo aplicada, en la que se consideraron teorías orientadas a la solución práctica de una problemática específica, tal como lo señala Ruiz (2022). El enfoque fue cuantitativo, permitiendo el tratamiento numérico y porcentual de los datos (Polanía et al., 2020). Asimismo, el nivel fue descriptivo-correlacional; en el aspecto descriptivo, se integró información detallada de las variables; mientras que, en el correlacional, se identificaron relaciones existentes entre dichas variables (Arias, 2021).

La población fue de 51 docentes nombrados de la I.E. JAMC, ubicada en Moyobamba, región San Martín, con edades entre 23 y 65 años con residencia permanente en la zona urbana. Asimismo, se aplicaron criterios de exclusión, dejando fuera del estudio al director, a los docentes practicantes y al personal administrativo, por no cumplir con las características requeridas.

La muestra igual que la población 51 docentes, el cual se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se consideró la totalidad de la población disponible y accesible para la investigación, permitiendo así recoger información directa de todos los docentes que cumplían con los criterios establecidos.

El diseño fue no experimental conforme a lo señalado por Condori (2020) ya que no se realizó manipulación ni modificación alguna de las variables. Estas fueron analizadas en su contexto natural, con el propósito de recopilar datos sobre su comportamiento y otras características relevantes, en concordancia con los objetivos del estudio. Este tipo de diseño permitió observar los fenómenos tal como se presentaron, sin intervención directa del investigador,

Esquema:



Dónde:

M = Muestra del estudio

O_x = Gestión pedagógica

O_y = Competencias laborales

r = Relación entre variables.

3.3.1. Objetivo específico 1

Se siguió un procedimiento sistemático que comprendió tres etapas. Primero, se diseñó un instrumento validado tipo cuestionario para recoger información de los docentes sobre prácticas pedagógicas en cada dimensión. Luego, se aplicó el cuestionario en un periodo de dos semanas, garantizando el consentimiento informado. Finalmente, la información fue procesada y analizada mediante estadística descriptiva en SPSS para determinar el nivel de gestión pedagógica predominante, permitiendo una interpretación objetiva y contextualizada.

3.3.2. Objetivo específico 2

Se siguió un procedimiento sistemático que comprendió tres etapas. Primero, se diseñó un instrumento validado tipo cuestionario para recoger información de los docentes sobre competencias laborales en cada dimensión. Luego, se aplicó el cuestionario en un periodo de dos semanas, garantizando el consentimiento informado. Finalmente, los datos fueron procesados y analizados mediante estadística descriptiva en SPSS para determinar el nivel de competencias laborales predominante, permitiendo una interpretación objetiva y contextualizada.

3.3.3. Objetivo específico 3

Para alcanzar dicho objetivo, se elaboraron y validaron dos instrumentos tipo cuestionario con escala Likert. El tiempo de recolección de información para alcanzar los resultados fue de dos semanas, previa coordinación con la dirección de la institución y consentimiento de los participantes. Posteriormente, se aplicaron análisis estadísticos correlacionales en el software SPSS, permitiendo identificar el grado de asociación entre las dimensiones pedagógicas y las competencias laborales en función de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultado específico 1

Tabla 2

Nivel de la variable gestión pedagógica.

Nivel	f	%
Bajo	15	29%
Medio	30	59%
Alto	6	12%
Total	51	100%

En base a la tabla 2, la gestión pedagógica presentó un nivel bajo en 29 %, medio en 59 % y alto en 12 %. Dichos datos evidenciaron que en dicha variable predomina un nivel medio.

Tabla 3

Nivel de la dimensión planificación curricular.

Nivel	f	%
Bajo	18	35%
Medio	27	53%
Alto	6	12%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 3, la planificación curricular tuvo un nivel bajo en 35 %, medio en 53 % y alto en 12 %. Dichos datos evidenciaron que el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 4

Nivel de la dimensión ejecución curricular.

Nivel	f	%
Bajo	13	25%
Medio	32	63%
Alto	6	12%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 4, la ejecución curricular tuvo un nivel bajo en 25 %, medio en 63 % y alto en 12 %. Es decir que, el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 5*Nivel de la dimensión evaluación curricular.*

Nivel	f	%
Bajo	18	35%
Medio	28	55%
Alto	5	10%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 5, la evaluación curricular tuvo un nivel bajo en 35 %, medio en 55 % y alto en 10 %. Dichos datos evidencian que el nivel medio es lo que predomina.

4.2. Resultado específico 2

Tabla 6*Nivel de la variable competencias laborales.*

Nivel	f	%
Bajo	14	27%
Medio	25	49%
Alto	12	24%
Total	51	100%

En base a la tabla 6, las competencias laborales presentaron un nivel bajo en 27 %, medio en 49 % y alto en 24 %. Dichos datos evidenciaron que en dicha variable el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 7*Nivel de la dimensión competencias técnicas*

Nivel	f	%
Bajo	16	31%
Medio	23	45%
Alto	12	24%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 7, las competencias técnicas tuvieron un nivel bajo en 31 %, medio en 45 % y alto en 24 %. Dichos datos evidenciaron que el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 8*Nivel de la dimensión competencias metodológicas.*

Nivel	f	%
Bajo	16	31%
Medio	23	45%
Alto	12	24%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 8, las competencias metodológicas tuvieron un nivel bajo en 31 %, medio en 45 % y alto en 24 %. Dichos datos evidenciaron que el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 9
Nivel de la dimensión competencias sociales

Nivel	f	%
Bajo	14	27%
Medio	28	55%
Alto	9	18%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 9, las competencias sociales tuvieron un nivel bajo en 27 %, medio en 55 % y alto en 18 %. Dichos datos evidenciaron que el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 10
Nivel de la dimensión competencias participativas

Nivel	f	%
Bajo	14	27%
Medio	25	49%
Alto	12	24%
Total	51	100%

De acuerdo con la tabla 10, las competencias participativas tuvieron un nivel bajo en 27 %, medio en 49 % y alto en 24 %. Dichos datos evidenciaron que el nivel medio es lo que predomina.

Tabla 11
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pedagógica	,089	51	,200*
Competencias laborales	,176	51	,000

El estudio abordó una muestra de 51, por ello se utilizó el Kolmogórov-Smirnov. Siendo $p = 0,200$ para la gestión pedagógica y $0,000$ para las competencias laborales menor a 0.05 , evidenciando que el análisis estadístico se debe trabajar bajo un enfoque de una distribución no normal; ante ello se optó por el uso de Rho de Spearman

4.3. Resultado específico 3

Tabla 12
Relación entre las dimensiones de la gestión pedagógica y las competencias laborales

		Competencias laborales	
Rho de Spearman	Planificación curricular	r	,614**
		Sig.	,000
		N	51
	Ejecución curricular	r	,561**
		Sig.	,000
		N	51
	Evaluación curricular	r	,599**
		Sig.	,000
		N	51

El análisis correlacional de los resultados consignados en la tabla 12 revela asociaciones positivas y estadísticamente significativas entre las dimensiones de la gestión curricular y las competencias laborales. En particular, la planificación curricular presentó una correlación moderada ($r = 0,614$; $p < 0,01$), la ejecución curricular evidenció una relación significativa ($r = 0,561$; $p < 0,01$) y la evaluación curricular mostró una correlación relevante con la variable dependiente ($r = 0,599$; $p < 0,01$). Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula, confirmándose la existencia de relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales.

4.4. Objetivo general

Tabla 13

Relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales.

		Competencias laborales	
Rho de	Gestión pedagógica	r	,617**
Spearman		Sig.	,000
		N	51

Los resultados obtenidos evidencian una relación estadísticamente significativa entre la gestión pedagógica y las competencias laborales del personal docente de la I.E. JAMC, región San Martín, durante el año 2024 ($r = 0,617$; $p < 0,01$). En función de estos hallazgos, se valida la hipótesis alterna planteada en el estudio.

4.5. Discusión

Dentro de este capítulo se discute los hallazgos teniendo como el nivel de gestión pedagógica denotan un nivel medio en 59 %, debido a que se reflejó ausencia de competitividad para el fortalecimiento lo de la formación de los docentes que involucren competencias y habilidades sobresalientes para desarrollar su labor pedagógica dentro de las aulas y reforzar el conocimiento en los estudiantes para un aprendizaje significativo. Estos resultados concuerdan con Moreira-Moreira y Peña-Consuegra (2022), manifestaron que la gestión pedagógica involucra la transparencia y el involucramiento de los directivos para la profundización y el desarrollo de acciones de transparentes con base de eficiencia para que los docentes tengan una formación competitiva para desempeñar sus funciones educativas y sociales. Concluyeron en la existencia de problemáticas respecto a los procesos empleados para la creación de estrategias y competencias en los docentes, por lo que es necesario el involucramiento de herramientas específicas para solucionar las falencias educativas orientadas hacia una gestión pedagógica transparente y competitiva. Asimismo, Cangui-Basantes et al. (2023) enfatizaron que dicha gestión involucra la planificación de acciones académicas

juntamente con la determinación de los objetivos para lograr un aprendizaje significativo que cumpla con las expectativas de los estudiantes.

Seguidamente, el nivel de competencias laborales denota un nivel medio en 49 %, se evidenció que es necesario mejorar el compromiso de los directivos para brindar el respaldo y asesoramiento correspondiente a los docentes a fin de poner en práctica cada una de las planeaciones pedagógicas y lograr la retroalimentación para acrecentar las competencias. Estos resultados conciertan con lo expuesto por Achig et al. (2020), en sus resultados se puede apreciar que la incorporación de prácticas demostrativas para mejorar las competencias esenciales en los docentes resulta fundamental debido a que conlleva a la implementación de actividades y lineamientos específicos para desarrollar sus actividades al momento de impartir los conocimientos a los educandos. Concluyeron que las competencias específicas son elementos fundamentales que conllevan hacia la integración de mayor eficiencia en el desempeño docente. Asimismo, Farida & Setiawan (2022), establecieron que dentro del campo académico es necesario tengan competencias específicas para lograr una conexión idónea con los estudiantes a fin de incrementar las posibilidades de una transmisión positiva de los conocimientos. También, convergieron que las competencias están conformadas por diferentes elementos dentro del cual se encuentran los valores personales y profesionales que conllevan a establecer conductas representativas no solamente para afrontar los desafíos sino también para desempeñarse con transparencia e idoneidad cumpliendo las responsabilidades demandadas a través de la optimización de recursos y otros factores que pueden resultar beneficiosos para la organización.

Asimismo, se identificaron asociaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la gestión curricular y las competencias laborales. La planificación curricular mostró una correlación relevante con dicha variable ($r = 0,614$; $p < 0,01$); de igual manera, la ejecución curricular evidenció una relación significativa ($r = 0,561$; $p < 0,01$), mientras que la evaluación curricular presentó una correlación positiva con las competencias laborales ($r = 0,599$; $p < 0,01$). Asimismo, coinciden con Muñoz-Sánchez et al. (2020), se pudo observar que las competencias debidamente fundamentadas dentro del personal docente se encuentran dentro del nivel óptimo por lo cual, únicamente se requiere el reforzamiento de estos procedimientos para eliminar aquellas brechas encontradas que necesitan ser solucionadas, entre las cuales se encuentra la capacidad para la utilización de herramientas tecnológicas. Concluyeron que se requiere la evaluación constante de las competencias del personal para la identificación de falencias que puedan dificultar su desempeño óptimo. Además, Gupta et al. (2020), incumbe a la combinación de aprendizajes de tipo sociales y académicos que pueden

ser fortalecidos a través de las vivencias culturales para posteriormente formar la ética y cada uno de los valores que determinan el perfil para un buen desempeño. Además, mencionaron que el fortalecimiento continuo de las competencias conlleva a la especialización de los profesionales para lograr un desempeño cada vez más eficiente que permita afrontar los desafíos y plantear nuevas soluciones relacionadas con las exigencias del puesto, lo cual es de gran utilidad para mejorar su capacidad adaptativa.

Finalmente, existe relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024 ($r: 0,617$ y $p < 0.01$). Además, concuerdan con Cejas-Martínez et al. (2022), manifestaron la existencia de evidencia suficiente para abordar prácticas representativas en torno al mejoramiento de las competencias docente debido a que esto permitirá un enrutamiento hacia el desempeño requerido para lograr la formación pertinente en los profesionales de turismo. Concluyendo que se requiere la identificación de las competencias fundamentales que deben ser implementadas dentro de este campo de la educación para que los egresados cuenten con las destrezas necesarias que exige el sector para un desempeño idóneo. También, Hasan Al-Mamary (2022), manifestaron que es la sumatoria de diferentes competencias y las actitudes asumidas por parte de los colaboradores para hacer frente a sus responsabilidades laborales y visualizar mecanismos de mejora y estrategias que conlleven a disminuir las barreras que pueden impedir un desempeño óptimo. Asimismo, tiene una característica holística para desarrollar tareas en concordancia con las responsabilidades contraídas con una organización, lo cual también puede estar influido por las creencias y la cultura personal.

CONCLUSIONES

1. El nivel de gestión pedagógica fue moderado con un 59%, asimismo, las dimensiones planificación curricular de nivel moderado, con un 53%, en la ejecución curricular obtuvo un nivel moderado con un 63%, y finalmente en la evaluación curricular obtuvo un 55%, ubicando en un nivel medio.
2. La variable competencias laborales se ubicó mayoritariamente en un nivel moderado, con un 49 % de los evaluados. En cuanto a sus dimensiones, las competencias técnicas alcanzaron un nivel medio con un 45 %, las competencias metodológicas se situaron en un nivel moderado con el mismo porcentaje (45 %), mientras que las competencias sociales registraron un nivel moderado más elevado con un 55 %. Finalmente, las competencias participativas también se encontraron en un nivel moderado, con un 49 %.
3. Se identificó una relación significativa entre la planificación curricular y las competencias laborales de los docentes de la I.E. evaluada, con una correlación moderada alta ($r = 0,614$; $p < 0,01$). En segundo lugar, la ejecución curricular presentó una correlación de ,561, también considerada moderada y significativa ($p = 0,000$), evidenciando que a medida que mejora la ejecución curricular, se incrementan las competencias laborales. Finalmente, la evaluación curricular obtuvo un coeficiente de ,599, igualmente con significancia estadística ($p = 0,000$), lo que reafirma la influencia positiva de esta dimensión sobre las competencias laborales.
4. Se evidenció vinculación significativa entre la gestión pedagógica y las competencias laborales del profesorado de la I.E. JAMC, en la región San Martín, 2024. El análisis utilizado fue Rho de Spearman cuyo valor fue 0,617 con un nivel de p – valor $0,000 < 0,01$, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna.

RECOMENDACIONES

1. Al director de la I.E JAMC, mejorar las estrategias de gestión pedagógica a través de capacitaciones continuas para mejorar su capacidad de comunicación con los alumnos, su liderazgo, innovación y manejo de las nuevas tecnologías, lo cual permitirá incrementar su competitividad que se verá reflejada en la calidad de enseñanza brindada a los alumnos.
2. Al director de la I.E JAMC, incentivar la formación de competencias en los docentes por medio de incentivos económicos para quienes estén mejor capacitados, reconociendo el buen desempeño, brindando mejores oportunidades de ascenso, de modo que se incrementará el compromiso de los docentes para su formación de manera personal.
3. Al director de la I.E JAMC, mejorar el compromiso institucional para brindar el asesoramiento pertinente a los docentes y absorber sus dudas e incomodidades, con la finalidad de crear un entorno armonioso y competitivo por medio de la comunicación y el apoyo mutuo.
4. Al director de la I.E JAMC, mejorar la planificación curricular a través de la definición de los objetivos de aprendizaje, definir las evaluaciones pertinentes, asignar los recursos para cada actividad académica, lo cual facilitará la medición de los resultados y la aplicación de acciones correctivas ante las falencias identificadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D. P. (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune & Stratton.
- Babenko, I., Shkoljar, S., y Dzekun, Y. (2022). gestión pedagógica innovadora como teoría y práctica educativa. *Las fuentes de las habilidades pedagógicas*. <https://doi.org/10.33989/2075-146x.2022.29.264190>
- Bedoya, Y., Salinas, E. y Sánchez, Y. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 5(17), 207–229. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.168>
- Cangui, M., Lamus, T., Cerda, G., y Casco, J. (2023). Agogic sciences for innovation in teaching management at the "AIDA GALLEGOS" educational unit. *Ciencia y Tecnología*, 82(2). <https://doi.org/10.56294/sctconf2023382>
- Cejas, M., Aldáz, S. y Liccioni, E. (2022). 20.- Las competencias laborales en la formación universitaria del talento humano: Una ruta profesional en el turismo. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(1), 427–445. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i1.1648>
- Cervantes, M., Llanes, A., Rivera, G., Montes, Y. (2023). Strategic quality management for educational improvement in Mexico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.26>
- Chen, E., García, J., y Ruiz, W. (2023). Educational Management for Inclusion: Personal and Professional Profiles of Costa Rican Elementary School Principals. *Educare Electronic Journal*, 27(3). <https://doi.org/10.15359/ree.27-3.17435>
- Cruz, C. J. (2021). Competencia profesional y perfil académico elementos fundamentales para el ejercicio de la profesión. *Revista San Gregorio*, 1(47). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1647>
- Díaz, G., Quintana, M., y Fierro, D. (2020). Las competencias laborales como factor de crecimiento para las organizaciones. *Revista innova*, 6(1). <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>

- Escobar, M. (2005). *Competencias laborales: Enfoques y tendencias*. Editorial Magisterio.
- Farida, I., y Setiawan, D. (2022). Business Strategies and Competitive Advantage: The Role of Performance and Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 163(8). <https://doi.org/10.3390/joitmc8030163>
- Garavito, E., Sosa, F., y Sucari, W. (2022). *Gestión pedagógica y calidad educativa*. (2022). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.050>
- Gupta, S., Galleary, D., y Rudd, J. (2020). The impact of brand value on brand competitiveness. *Journal of Business Research*, 112(1). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.033>
- Hasan, Y. (2022). Impact of autonomy, innovativeness, risk-taking, proactiveness, and competitive aggressiveness on students' intention to start a new venture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100239>
- Henao, O., Henao, A., y Ramírez, R. (2020). The Quality of Education: A reflection from the Pedagogical Academic. *Management*, 11, 209-218. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.1.2020.15>.
- Hidalgo, M., Quimba, F. y Navia, A. (2020). La educación superior en Ecuador: análisis de las competencias laborales en la actividad del docente investigador. *Supuesto Ontológico Realidad y Creencia*, 3(1). <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/41>
- Ismail, H., y Anwar, K. (2022). Factors affecting critical and holistic thinking in islamic education in indonesia: self-concept, system, tradition, culture. (literature review of islamic education management). *University State Islam of Sultan Thaha Saifuddin Jambi*, 19(33). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3>
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- La Rosa, L. (2023). Gestión pedagógica y actividades extracurriculares en una institución educativa de Huaral, Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(31), 2345–2357. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.667>

- Lule, M., Serrano, M. y Montenegro, N. (2023). La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. *Revista Científica UISRAEL*, 10(3), 57–71. <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.893>
- Mamatxonovna, A., Ravshanovna, K., y Ulugbekovna. F. (2021). Classification Of Competition in The Market of Light Industrial Goods and The Factors That Shape It. *The American Journal of Management and Economics Innovations*, 31(1). <https://doi.org/10.37547/tajmei/Volume03Issue01-10>
- Martínez, E., Quispe, R., Gutiérrez, J., y García, C. (2022). Educational management and competencies: conceptions of university teachers. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.18>
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mohammadi, M. (2023). Digital information literacy, self-directed learning, and personal knowledge management in critical readers: Application of IDC Theory. *Mohammadi Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 19 (4). <https://doi.org/10.58459/rptel.2024.19004>
- Moreira, S. y De la Peña, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 569–587. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2826>
- Muñoz, S., Vargas, F. y Miranda, Y. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión De Las Personas Y Tecnología*, 14(42), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Osorio, R., y Pech, S. (2007). Preocupaciones de los profesores ante la reforma integral de la educación secundaria en México. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(3),173-189.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130513>
- Pablo, R., García, W., Alejandro Sánchez, C., y Rodríguez, J. (2024). Gestión Pedagógica: La Clave para Mejorar el Rendimiento Académico y la Calidad Educativa. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024640>
- Pacori, E., Pacori, A. y Tavera, J. (2023). Formación profesional y su competencia laboral de egresados de las escuelas profesionales de Derecho en la región

Andina. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 347–358. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.519>

Piaget, J. (1972). *Psychology and Epistemology: Towards a Theory of Knowledge*. New York: Viking Press.

Portocarrero, L., Restrepo, J., Valencia, M., y Calderón, L. (2021). Educational management for academic sustainability in Colombia. *Formación Universitaria*, 14(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500107>

Puican, V., Gomez, A., Rimapa, L. y Vargas, L. (2023). Pedagogical leadership in the educational management of peruvian educational institutions. *International journal of profesional Business Review*, 68(1). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>

Ranjan, J., y ForoPON, C. (2021). Big Data Analytics in Building the Competitive Intelligence of Organizations. *International Journal of Information Management*, 56(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102231>

Salazar, C., Zegarra, M., y Cordova, F. (2022). Management and leadership in university education: Approaches and perspectives. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.11](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.11)

Sołoducho, L., y Sulich, A. (2020). Between Sustainable and Temporary Competitive Advantages in the Unstable Business Environment. *Revista sustainability*, 24(1). <https://doi.org/10.3390/su12218832>

Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Streimikiene, D., Biruta, S., Edmundas, J., y Simaavicius, A. (2020). Sustainable tourism development and competitiveness: The systematic literature review. *Revista Wiley*, 11(2). <https://doi.org/10.1002/sd.2133>

Tinco, M., Rivera, G. y Huaman, L. (2022). Gestión pedagógica y deserción escolar: estudiantes de instituto superior pedagógico. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2971-2983. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3747

Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

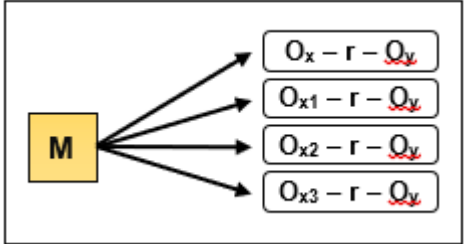
Yaguna, J., Yaguna, M, y Caicedo, C. (2022). Participation in educational management as a validity of human rights. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(100). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.10>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024?</p> <p>Problemas específicos P1: ¿Cuál es el nivel de gestión pedagógica en base a sus dimensiones planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la I.E JAMC, San Martín, 2024?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales en base a sus dimensiones competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales, competencias participativas de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p> <p>Objetivos específicos O1: Identificar el nivel de gestión pedagógica en base a sus dimensiones planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p> <p>O2: Analizar el nivel de competencias laborales en base a sus dimensiones competencias técnicas, competencias metodológicas, competencias sociales, competencias participativas de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p> <p>O3: Establecer la relación entre las dimensiones de planificación curricular, ejecución curricular, evaluación curricular de la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de gestión pedagógica de la I.E JAMC, San Martín, 2024, es alto. H2: El nivel de competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024, es alto. H3: Existe relación entre la gestión pedagógica y las competencias laborales de los docentes de la I.E JAMC, San Martín, 2024.</p>	<p>Tipo Aplicada</p> <p>Nivel Correlacional causal</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIONES												
<p>Diseño de investigación. Tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, de corte transversal.</p> 	<p>Población: La población estará conformada por 51 docentes.</p> <p>Muestra: La muestra estará conformada por 51 docentes.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1176 268 1382 306">Variables</th> <th data-bbox="1382 268 1697 306">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1176 306 1382 399" rowspan="3">Gestión pedagógica</td> <td data-bbox="1382 306 1697 338">Planificación curricular</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1382 338 1697 370">Ejecución curricular</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1382 370 1697 399">Evaluación curricular</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1176 399 1382 651" rowspan="4">Competencias laborales</td> <td data-bbox="1382 399 1697 466">Competencias Técnicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1382 466 1697 533">Competencias Metodológicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1382 533 1697 600">Competencias Sociales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1382 600 1697 651">Competencias Participativas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión pedagógica	Planificación curricular	Ejecución curricular	Evaluación curricular	Competencias laborales	Competencias Técnicas	Competencias Metodológicas	Competencias Sociales	Competencias Participativas	
Variables	Dimensiones													
Gestión pedagógica	Planificación curricular													
	Ejecución curricular													
	Evaluación curricular													
Competencias laborales	Competencias Técnicas													
	Competencias Metodológicas													
	Competencias Sociales													
	Competencias Participativas													

Anexo 2: Operacionalización

V1	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Gestión pedagógica	Planificación Curricular	Planificación alineada a los objetivos institucionales	Ordinal
		Planificación centrada en necesidades y contexto Objetivos claros y medibles a corto y largo plazo	
	Ejecución Curricular	Coherencia entre la planificación y la práctica docente Participación activa y espacios de interacción en clase Actividades motivadoras y dinámicas	
	Evaluación Curricular	Evaluación diagnóstica y de conocimientos adquiridos Prácticas de autoevaluación y heteroevaluación Uso pedagógico de los resultados de evaluación	

V2	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Competencias laborales	Competencias técnicas	Uso eficiente del conocimiento técnico en el trabajo Aplicación de destrezas profesionales en el puesto laboral Nivel profesional de las competencias técnicas	Ordinal
		Aplicación de conocimientos en contextos laborales con procedimientos adecuados	
	Competencias metodológicas	Capacidad de resolución de problemas mediante procedimientos metodológicos Autonomía para buscar soluciones a partir de la experiencia	
	Competencias sociales	Adaptación a cambios y cumplimiento de objetivos institucionales Comunicación e interacción social en el entorno laboral Disposición al trabajo frente a dificultades	
	Competencias participativas	Cooperación y solidaridad en el trabajo en equipo Liderazgo y coordinación participativa Capacidad de responsabilidad y observación crítica en el equipo	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión pedagógica

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo con su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de gestión pedagógica en la institución.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Planificación curricular					
	Planificación alineada a los objetivos institucionales					
1	El proceso de planificación se desarrolla en relación a lo establecido dentro del objetivo de mejoramiento de la institución educativa.					
	Planificación centrada en necesidades y contexto					
2	La planificación anual se desarrolla en relación a la realidad de la institución educativa.					
3	La planificación microcurricular considera las necesidades individuales de los estudiantes en las distintas áreas de la institución educativa.					
	Objetivos claros y medibles a corto y largo plazo					
4	La contextualización de las destrezas se desarrolla dentro de los equipos docentes de la institución educativa.					

5	Las actividades planificadas establecen objetivos alcanzables a corto y largo plazo para la mejora de la institución educativa.					
	Ejecución curricular					
	Coherencia entre la planificación y la práctica docente					
6	Los procesos de enseñanza se desarrollan de acuerdo a lo planificado.					
	Participación activa y espacios de interacción en clase					
7	Dentro de la clase se promueve la participación activa de los estudiantes.					
8	En la clase se generan espacios para que los estudiantes puedan resolver las dudas, interrogantes o acotaciones necesarias.					
	Actividades motivadoras y dinámicas					
9	Desarrolla actividades dinámicas que fomenten el interés por el proceso educativo.					
10	Utiliza los recursos planificados de forma eficiente para poder alcanzar los resultados de mejoramiento esperados.					
	Evaluación curricular					
	Evaluación diagnóstica y de conocimientos adquiridos					
11	Se desarrollan procesos de evaluación diagnóstica para verificar el nivel de conocimientos previo de los estudiantes de la institución educativa.					
	Prácticas de autoevaluación y heteroevaluación					
12	Se evalúa para verificar el nivel de conocimientos adquirido por los estudiantes de la institución educativa.					
13	Se desarrollan procesos de autoevaluación en los estudiantes de la institución educativa.					
	Uso pedagógico de los resultados de evaluación					
14	Se desarrollan procesos de heteroevaluación en los estudiantes de la institución educativa.					
15	Los resultados obtenidos en las evaluaciones sirven de base para la toma de decisiones correctiva en los estudiantes por parte de la institución educativa.					

Cuestionario: Competencias laborales

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo con su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de competencias laborales.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Competencias técnicas						
Uso eficiente del conocimiento técnico en el trabajo						
01	Su conocimiento técnico profesional le permite desarrollar sus competencias laborales en forma eficiente.					
Aplicación de destrezas profesionales en el puesto laboral						
02	Adquiere nuevos conocimientos técnicos que te permita laborar eficientemente.					
03	Intenta que sus destrezas sean lo más eficiente que muestre tu potencial como profesional para el puesto que labora.					
Nivel profesional de las competencias técnicas						
04	Cree que sus destrezas profesionales son suficientes y destacados para el puesto en el que labora.					
05	La aptitud de sus competencias técnicas es altamente profesional en el puesto que laboral en la institución.					
Competencias metodológicas						
Aplicación de conocimientos en contextos laborales con procedimientos adecuados						
06	En su competencia metodológica aplica sus conocimientos en situaciones laborales concretas utilizando procedimientos adecuados.					

	Capacidad de resolución de problemas mediante procedimientos metodológicos					
07	Aplica sus conocimientos para determinar las mejores vías de acción que conlleven a brindar opiniones de mejora a las deficiencias de la institución.					
08	Los procedimientos metodológicos de sus competencias laborales buscan una solución adoptada a la situación para garantizar la solución.					
	Autonomía para buscar soluciones a partir de la experiencia					
09	Su competencia metodológica para resolver problemas es eficiente a hora de encontrar soluciones.					
10	Su competencia metodológica encuentra la forma independiente las vías de solución para buscar la mejor salida mediante su experiencia.					
Competencias sociales						
	Adaptación a cambios y cumplimiento de objetivos institucionales					
11	En cuanto a su capacidad de adaptación a los cambios de objetivos en la institución es flexible y adaptable.					
	Comunicación e interacción social en el entorno laboral					
12	Aplica lineamientos sociales para comunicarse con sus compañeros de trabajo.					
13	Su forma de comportamiento social-laboral a la disposición del trabajo es adecuada.					
	Disposición al trabajo frente a dificultades					
14	En cuanto a su disposición al trabajo, se presentan inconvenientes al no realizarlo.					
15	Sus competencias sociales interpersonales con sus compañeros de trabajo son altamente profesionales.					
Competencias participativas						
	Cooperación y solidaridad en el trabajo en equipo					
16	Su competencia social de disposición a la cooperación entre sus compañeros es solidaria.					
	Liderazgo y coordinación participativa					
17	En su capacidad de coordinación participativa su liderazgo influye entre sus compañeros.					
18	Su competencia participativa de capacidad de relación, practica una relación colectiva entre los socios de la institución y los colaboradores.					
	Capacidad de responsabilidad y observación crítica en el equipo					
19	En su competencia participativa de capacidad de convicción, observa inseguridad de sus compañeros en su función.					
20	En su competencia participativa de capacidad de responsabilidad, observa incompetencia en algunos de sus compañeros.					

Anexo 4: Confiabilidad

Cuestionario “Gestión pedagógica”

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando una muestra conformada por 15 participantes. Tras el análisis de los 15 ítems que componen el instrumento de evaluación, se obtuvo un valor de 0.960, el cual se ubica dentro del rango de “**excelente confiabilidad**”. Este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una alta consistencia interna, por lo que es plenamente adecuado y confiable para ser aplicado en la siguiente etapa del estudio.

A través del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.960	15

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: George y Mallery (2003)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	32.20	196.029	.360	.900
P2	32.33	180.524	.653	.883
P3	32.73	188.924	.417	.893
P4	32.20	182.314	.609	.885
P5	32.47	183.267	.567	.887
P6	33.00	190.857	.439	.892
P7	32.93	192.352	.498	.890
P8	32.33	181.952	.596	.886
P9	32.20	176.886	.681	.882
P10	32.47	181.552	.590	.886
P11	32.73	190.924	.498	.890
P12	32.53	182.552	.658	.884
P13	32.73	183.781	.651	.884
P14	32.53	183.267	.638	.884
P15	31.80	171.886	.756	.878

Cuestionario “Competencias laborales”

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando una muestra conformada por 15 participantes. Tras el análisis de los 20 ítems que componen el instrumento de evaluación, se obtuvo un valor de 0.984, el cual se ubica dentro del rango de “**excelente confiabilidad**”. Este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una alta consistencia interna, por lo que es plenamente adecuado y confiable para ser aplicado en la siguiente etapa del estudio.

A través del Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.984	20

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: George y Mallery (2003)

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	67.27	936.924	.777	.983
P2	67.13	938.981	.849	.983
P3	67.47	926.552	.858	.983
P4	67.07	935.352	.960	.982
P5	67.13	938.410	.834	.983
P6	67.40	927.400	.882	.983
P7	67.40	927.257	.902	.982
P8	67.27	933.067	.845	.983
P9	67.00	934.429	.901	.982
P10	67.27	931.210	.862	.983
P11	67.27	931.924	.856	.983
P12	67.20	939.029	.791	.983
P13	67.20	930.743	.906	.982
P14	67.27	929.781	.895	.982
P15	67.00	936.429	.822	.983
P16	67.27	931.210	.862	.983
P17	67.40	929.971	.859	.983
P18	67.07	942.781	.777	.983
P19	66.87	940.552	.900	.982
P20	67.00	936.429	.881	.983

Anexo 5: Base de datos estadísticos de la investigación

Variable 1

Nº	Gestión pedagógica																			Total
	Planificación curricular						Ejecución curricular					Evaluación curricular								
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	ST	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	ST	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	ST		
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	60
2	2	3	2	3	2	12	2	4	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	38	
3	3	4	4	2	3	16	3	2	4	4	3	16	2	3	2	4	4	15	47	
4	3	5	4	4	3	19	3	4	5	4	3	19	4	3	4	5	4	20	58	
5	2	4	4	2	2	14	2	1	4	4	2	13	2	2	2	4	4	14	41	
6	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	2	11	37	
7	3	2	3	3	3	14	3	4	2	3	3	15	2	2	3	2	3	12	41	
8	1	4	3	1	1	10	1	1	4	3	2	11	4	4	1	4	3	16	37	
9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	3	11	1	3	1	2	2	9	29	
10	4	2	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16	3	3	3	2	3	14	46	
11	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	5	3	2	3	3	16	45	
12	3	1	1	3	3	11	3	4	1	1	3	12	3	3	3	1	1	11	34	
13	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	18	
14	2	3	4	1	2	12	2	2	3	4	2	13	1	2	1	3	4	11	36	
15	4	2	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16	3	4	3	2	3	15	47	
16	2	3	3	1	2	11	2	2	3	3	2	12	1	2	1	3	3	10	33	
17	4	1	1	1	4	11	4	4	1	1	4	14	4	4	4	1	1	14	39	
18	2	1	2	3	2	10	2	3	1	2	2	10	3	2	3	1	2	11	31	
19	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58	
20	4	1	2	5	4	16	4	5	1	2	4	16	5	4	5	1	2	17	49	
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60	
22	2	3	2	3	2	12	2	4	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	38	
23	3	4	4	2	3	16	3	2	4	4	3	16	2	3	2	4	4	15	47	
24	3	5	4	4	3	19	3	4	5	4	3	19	4	3	4	5	4	20	58	
25	2	4	4	2	2	14	2	1	4	4	2	13	2	2	2	4	4	14	41	
26	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	2	3	2	11	37	
27	3	2	3	3	3	14	3	4	2	3	3	15	2	2	3	2	3	12	41	
28	1	4	3	1	1	10	1	1	4	3	2	11	4	4	1	4	3	16	37	
29	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	3	11	1	3	1	2	2	9	29	
30	4	2	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16	3	3	3	2	3	14	46	
31	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	5	3	2	3	3	16	45	
32	3	1	1	3	3	11	3	4	1	1	3	12	3	3	3	1	1	11	34	
33	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	2	6	18	
34	2	3	4	1	2	12	2	2	3	4	2	13	1	2	1	3	4	11	36	
35	4	2	3	3	4	16	4	3	2	3	4	16	3	4	3	2	3	15	47	
36	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	54	
37	2	1	1	3	2	9	2	4	1	1	2	10	3	2	3	1	1	10	29	
38	3	1	2	2	3	11	3	2	1	2	3	11	2	3	2	1	2	10	32	
39	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	52	
40	2	2	3	2	2	11	2	1	2	3	2	10	2	2	2	2	3	11	32	
41	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	2	14	2	2	2	3	3	12	40	
42	3	1	1	3	3	11	3	4	1	1	3	12	2	2	3	1	1	9	32	
43	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	2	7	4	4	1	1	2	12	25	

44	2	3	4	1	2	12	2	2	3	4	3	14	1	3	1	3	4	12	38
45	4	1	2	3	4	14	4	3	1	2	4	14	3	3	3	1	2	12	40
46	3	4	4	2	3	16	3	3	4	4	3	17	5	3	2	4	4	18	51
47	3	3	2	3	3	14	3	4	3	2	3	15	3	3	3	3	2	14	43
48	1	4	4	1	1	11	1	1	4	4	1	11	1	1	1	4	4	11	33
49	2	5	4	1	2	14	2	2	5	4	2	15	1	2	1	5	4	13	42
50	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	3	4	3	4	4	18	56
51	2	3	2	1	2	10	2	2	3	2	2	11	1	2	1	3	2	9	30

Variable 2

Nº	Competencias laborales																									TOTAL
	Competencias técnicas						Competencias metodológicas						Competencias sociales						Competencias participativas							
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	ST	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	ST	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	ST	pr16	pr17	pr18	pr19	pr20	ST		
1	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	78	
2	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	52	
3	4	4	5	3	3	19	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	3	4	4	4	4	19	74	
4	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	1	19	5	5	4	5	4	23	88	
5	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	85	
6	3	2	4	3	2	14	3	3	2	4	3	15	2	3	2	2	4	13	2	3	2	3	2	12	54	
7	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	4	14	2	2	3	2	3	12	48	
8	4	3	4	2	3	16	4	4	3	4	2	17	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	67	
9	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	35	
10	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	49	
11	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68	
12	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	25	
13	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31	
14	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	
15	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	49	
16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68	
17	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	25	
18	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31	
19	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68	
20	1	2	2	2	2	9	1	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	34	
21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	78	
22	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	52	
23	4	4	5	3	3	19	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	3	4	4	4	4	19	74	
24	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	1	19	5	5	4	5	4	23	88	

25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	85
26	3	2	4	3	2	14	3	3	2	4	3	15	2	3	2	2	4	13	2	3	2	3	2	12	54
27	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	2	11	2	2	3	3	4	14	2	2	3	2	3	12	48
28	4	3	4	2	3	16	4	4	3	4	2	17	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	67
29	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	35
30	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	49
31	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68
32	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	25
33	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
34	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68
35	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	49
36	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68
37	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	25
38	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
39	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68
40	2	3	3	2	2	12	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	2	3	12	49
41	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	68
42	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	25
43	1	2	2	2	1	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	31
44	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17	68
45	1	2	2	2	2	9	1	1	2	2	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	34
46	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	78
47	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	2	13	52
48	4	4	5	3	3	19	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	3	4	4	4	4	19	74
49	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	1	19	5	5	4	5	4	23	88
50	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	85
51	3	2	4	3	2	14	3	3	2	4	3	15	2	3	2	2	4	13	2	3	2	3	2	12	54

Anexo 6: Validación de expertos

Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Coral Flores Angeley
 1.2. Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad : M. Administración de Negocios
 1.4. Instrumento de evaluación : Cuestionario de la Gestión pedagógica.
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Diaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre la <i>Gestión pedagógica</i> .					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre las <i>habilidades sociales</i> .					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: <i>Gestión pedagógica</i> .				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <i>Gestión pedagógica</i>				X	
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje					8	40
Puntaje total		48				

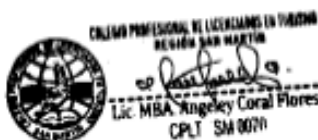
(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

III. Opinión de aplicabilidad:

Se considera, según los criterios evaluados que el Cuestionario Si es aplicable, ya que las preguntas guardan relación, con las escalas de medición.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Rioja, 02 de julio de 2025



Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Coral Flores Angeley
 1.2. Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad : M. Administración de Negocios
 1.4. Instrumento de evaluación : Competencias laborales.
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Diaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre la <i>Competencias laborales</i> .					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre las <i>habilidades sociales</i> .					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: <i>Competencias laborales</i> .				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <i>Competencias laborales</i> .				X	
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje						8
Puntaje total						40

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

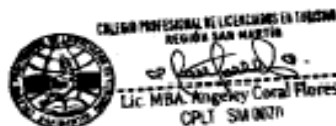
III. Opinión de aplicabilidad:

Se considera, según los criterios evaluados que el Cuestionario Si es aplicable, ya que las preguntas guardan relación, con las escalas de medición.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Rioja, 02 de julio de 2025



Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Keller Sánchez Dávila
 1.2. Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 1.3. Especialidad : Metodólogo – Gestión Pública
 1.4. Instrumento de evaluación : Gestión pedagógica.
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Díaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4)
 Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre las habilidades sociales.					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre las habilidades sociales.					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: habilidades sociales.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: habilidades sociales.					X
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje						X
Puntaje total					47	

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

III. Opinión de aplicabilidad:

Instrumento aplicable.

Rioja, 02 de julio de 2025


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Keller Sánchez Dávila
 1.2. Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 1.3. Especialidad : Metodólogo – Gestión Pública
 1.4. Instrumento de evaluación : Gestión pedagógica.
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Díaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4)
 Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre <i>Gestión pedagógica</i> .					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre <i>las habilidades sociales</i> .					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: <i>Gestión pedagógica</i> .					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <i>Gestión pedagógica</i> .					X
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje						X
Puntaje total						47

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

III. Opinión de aplicabilidad:

Instrumento aplicable.

Rioja, 02 de julio de 2025


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

IV. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Keller Sánchez Dávila
 1.2. Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 1.3. Especialidad : Metodólogo – Gestión Pública
 1.4. Instrumento de evaluación : Competencias laborales.
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Díaz.

V. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4)
 Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre las Competencias laborales.					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre las habilidades sociales.					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: Competencias laborales.					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Competencias laborales.					X
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje						X
Puntaje total					47	

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

VI. Opinión de aplicabilidad: Instrumento aplicable.

Rioja, 02 de julio de 2025


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Rodríguez Mendoza Segundo Saúl**
- 1.2. Institución donde labora : Universidad nacional de San Martín
- 1.3. Especialidad : Maestro en ciencias Sociales- Gestión Empresarial
- 1.4. Instrumento de evaluación : Gestión pedagógica
- 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Díaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre <i>las Gestión pedagógica</i>					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre <i>competencias laborales</i>					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: <i>Gestión pedagógica</i>				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <i>Gestión pedagógica</i>					X
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje					12	35
Puntaje total					47	

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.


 Sr. Sr. Sr. Segundo Rodríguez M.
 Coig. CLAD 7097

Rioja, 02 de julio de 2025

Informe de opinión de validación de instrumento de investigación

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Rodríguez Mendoza Segundo Saúl**
 1.2. Institución donde labora : Universidad nacional de San Martín
 1.3. Especialidad : Maestro en ciencias Sociales- Gestión Empresarial
 1.4. Instrumento de evaluación : Competencias laborales
 1.5. Autor del instrumento : Bach. Jorge Miguel Silva Díaz.

II. Aspectos de evaluación:

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los niños y niñas.					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento, permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores sobre <i>las competencias laborales</i>					X
Actualidad	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento sobre <i>competencias laborales</i>					X
Organización	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición respecto a la variable: <i>Competencias laborales</i>				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes y adecuados con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir, explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: <i>competencias laborales</i>					X
Metodología	La relación entre el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento de investigación.					X
Sub Puntaje					12	35
Puntaje total		47				

(Nota: Instrumento es válido cuando obtiene un puntaje de 41 "Bueno", de lo contrario no es válido ni aplicable)

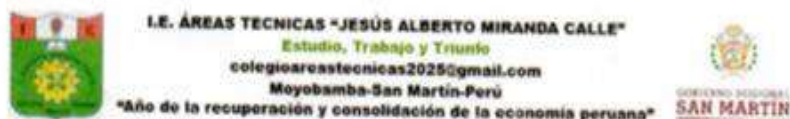
III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento muestra coherencia metodológica por lo que procede su aplicación.


 UG. Ma. Rk. Segundo Rodríguez M.
 Cdig. CLAD 7097

Rioja, 02 de julio de 2025

Anexo 7: Constancia de aplicación



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JESÚS ALBERTO MIRANDA CALLE, DE LA CIUDAD DE MOYOBAMBA, DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN.

HACE CONSTAR

Que, el Lic. **JORGE MIGUEL SILVA DIAZ**, identificado con DNI N^o 46070702, ha realizado en esta Institución Educativa la Aplicación de su Tesis denominado: "**Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San Martín, 2024**", en docentes de nivel secundaria.

Se expide la presente constancia, para fines que estime conveniente.

Moyobamba, 20 de junio de 2025

Atentamente;

EM/JS
 mro/sec.ii
 C.c.- Archivo




Anexo 8: Iconografía



JORGE MIGUEL SILVA DIAZ

Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, San ...

 Revisión Repositorio Institucional de la UNSM

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:543050790

Fecha de entrega

24 dic 2025, 11:33 GMT-5

Fecha de descarga

24 dic 2025, 11:37 GMT-5

Nombre del archivo

18.12.25. Gestión pedagógica y competencias laborales de los docentes repositorio (1).pdf

Tamaño del archivo

1.5 MB

70 páginas

15.052 palabras

80.699 caracteres




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.