

**Gestión Educativa y Competencia Laboral en una unidad educativa del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación**  
**Educational Management and Labor Competence in an educational unit of the educational circuit C01 of the district 23DO2 of Education**

Mg. Vilma Verónica Vera Yépez, Prof. Andrea Vanesa Ponce Ardila, Mg. Jenifer Katherine Ponce Ardila, Mg. Mayra Fernanda Delgado Lara, Lic. Juan Jose Hernán Zambrano Zambrano

**APRENDIZAJE**

**Junio, V°4-N°1; 2023**

- ✓ **Recibido:** 15/02/2023
- ✓ **Aceptado:** 10/03/2023
- ✓ **Publicado:** 30/06/2023

**INSTITUCIÓN**

- 🏛 Ministerio de Educación
- 🏛 Ministerio de Educación
- 🏛 Ministerio de Educación

**CORREO:**

- ✉ [vilmav.vera@educacion.gob.ec](mailto:vilmav.vera@educacion.gob.ec)
- ✉ [vanesa.ponce@educacion.gob.ec](mailto:vanesa.ponce@educacion.gob.ec)
- ✉ [jenifer.ponce@educacion.gob.ec](mailto:jenifer.ponce@educacion.gob.ec)
- ✉ [ferdelgado25@hotmail.com](mailto:ferdelgado25@hotmail.com)
- ✉ [ijhernan1978@hotmail.com](mailto:ijhernan1978@hotmail.com)

**ORCID:**

- 🆔 <https://orcid.org/0009-0005-9258-8060>
- 🆔 <https://orcid.org/0000-0003-1770-5050>
- 🆔 <https://orcid.org/0000-0003-1770-5050>
- 🆔 <https://orcid.org/0000-0003-1770-5050>
- 🆔 <https://orcid.org/0009-0003-4716-4918>

**FORMATO DE CITA APA.**

Vera, V. Ponce, A. Ponce, J. Delgado, M. Zambrano, J. (2023). *Gestión Educativa y Competencia Laboral en una unidad educativa del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación*. Revista G-ner@ndo, V°4 (N°1,).188-216.

**Resumen**

Esta investigación ha tenido como fin objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022 para ello se planteó un estudio que ha tenido un será del tipo básica con un diseño no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo y correlacional, las variables de estudio fueron gestión educativa y competencias laborales, la población de estudio fueron 40 participantes entre administrativos y docentes , utilizándose un tipo de muestreo no pirobalística, al finalizar el estudio se llegaron a las siguientes conclusiones, la correlación entre la variable gestión educativa y la competencia laboral , teniendo un valor de 0.756, siendo una correlación significativa entre las dos variables , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ( $p < \alpha$ ), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa que es Existe una relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad de Santo Domingo-2022.

**Palabras clave:** Gestión educativa, competencia laboral, deserción estudiantil.

**Abstract**

This research has aimed to determine the relationship between educational management and labour competence in the Educational Unit of Santo Domingo-2022 for this purpose a study was raised that has had a basic type with a non-experimental, transversal, quantitative, descriptive and correlal design, the study variables were educational management and labor competencies, the study population were 40 participants between administrative and teachers, using a non-probalistic sampling type, at the end of the study the following conclusions were reached, the correlation between variable educational management and labour competence, having a value of 0.756, being a significant correlation between the two variables, in addition a bilateral significance with a value of 0,000 , which is less than 0.05 ( $p < \alpha$ ), this result accepts the alternative hypothesis which is There is a relationship between educational management and labor competence in the Santo Domingo Unit -2022.

**Keywords:** Educational management, job competence, student desercion

## Introducción

La forma como asegurar el crecimiento de un país es con la educación y más aun de los niños es por ello la importancia que se brinde una educación de calidad en los diversos niveles de su desarrollo, la gestión educativa busca lograr la enseñanza de los estudiantes, con los recursos y medios didácticos que aseguren las condiciones para un adecuado aprendizaje , en este contexto García , Juárez , & Salgado (2018) describe que la gestión educativa no solo es percibida desde el punto de vista de organizaciones educativas privadas o públicas si no todas las organizaciones que desarrollan procesos de actualización, capacitación y formación desde un punto de vista pedagógico, la gestión como tal está relacionada con la palabra Management, este término es de ascendencia anglosajón que traducida al español significaría la administración de organizaciones y de grupos organizados , también es denominada como el desarrollo de actividades colectivas, es así que la gestión educativa es catalogada como la administración de los recursos y medios de los centro educativos para que desarrollen una adecuada actividad educativa, dentro de ese orden de ideas.

Barrera , Barragán , & Ortega (2017) indica que el estado como estrategia para la mejora de la enseñanza , brinda normas de estandarización que guíen y ayuden a supervisar a los responsables de la gestión educativa y que les permita mejorar continuamente su gestión, en relación a la idea anterior, para lograr este cometido es importante que las personas y lo actores involucrados cuenten con las competencias laborales necesarias para realizar una correcta gestión educativa , esto lo menciona Española, (2018) indicando que una competencia es la forma como una persona de hace una actividad con actitud, conocimiento , habilidad y dominio, en ese sentido se

---

comprende que una persona competente desarrolla sus actividades usando sus conocimientos , habilidades y actitudes, de manera adecuada buscando la calidad y la mejora continua.

De este modo Triviño, García, & Cevallos (2019) , menciona que la gran demanda de los sectores de producción en los años ochenta realza la importancia del concepto de competencias laborales para incentivar la formación de mano de obra calificada para las empresas, la necesidad surgió debido a que la educación no reflejaba la demanda de profesionales que requieran los sectores productivos , esta necesidad no solo estaba enfocada a la cantidad de profesionales si no en su calidad ya que no contaban con las habilidades para ser empleables en el mercado, es por eso que el nuevo enfoque de competencia laboral busca enlazar la demanda de profesionales que tiene los sectores productivos con los centro de formación y capacitación, cabe resaltar que en los países que actualmente se están desarrollando brindar los recursos necesarios para que se puedan formar profesionales para que se sumen a la actividad laboral.

Martinez, Tobon et al , (2017), aporta que en América latina la educación está regido por normas e indicadores que se enfocan más en resultados administrativos que en su impacto en el entorno , en su afán de demostrar que brindan los niveles de educación de calidad , las entidades educativas manipulan los procesos para poder demostrar que el servicio educativo que brindan cumplen los estándares de calidad, es este orden de ideas se indica que a nivel del país las problemáticas son similares, debido al enfoque generalista que brindan las instituciones del estado, sumado a la falta de preparación del personal administrativo y docente para afrontar una adecuada gestión de las institución educativa, es lo mencionado por Correa & Gallego, (2016), debe

---

señalarse que a nivel local se observa que no existe una adecuada selección del personal administrado ni docente que tenga las competencias para una adecuada gestión de las instituciones educativas, ahora bien la problemática observada en la Unidad Educativa de Santo Domingo, muestra un alto índice de deserción estudiantil, debido a una baja calidad de la enseñanza por el motivo que el personal es poco competente, existiendo solo diez administrativos y treinta docentes en los tres turnos los cuales desarrollan sus actividades sin la debida capacitación , experiencia y recursos lo que lleva a afectar la calidad de la enseñanza, la institución no cuenta con los medios necesarios para una adecuada educación acorde a la realidad de los estudiantes, en ese sentido el presente estudio de investigación denominada Gestión Educativa y Competencia Laboral en una Unidad Educativa de Santo Domingo 2022, busca analizar las variables de gestión educativa en sus dimensiones administrativas, pedagógicas, institucionales y comunitarias, y la competencia laboral con sus dimensiones conocimiento, habilidades, destrezas y características personales así mismo se buscara determinar la relación o interacción de ambas variables, de este modo el estudio servirá para reforzar los conceptos institucionales de la gestión educativa, para ello se plantean el siguiente problema general denominado ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022?, seguidamente como problemas específicos se plantean los siguientes, el primer problema específico ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022?, el segundo problema específico es denominado de la siguiente manera ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022?,

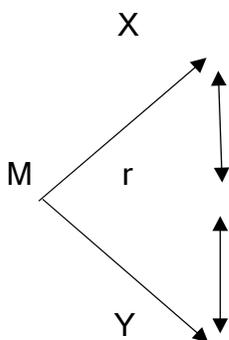
---

seguidamente el tercer objetivo específico se denomina ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa con la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022?, de esta manera con los problemas planteados se procede a describirse los objetivos de la investigación los cuales se denominaron de la siguiente manera , objetivo General determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022 , también planteamos los objetivos específicos de la investigación de la siguiente manera primer objetivo específico que es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022, como segundo objetivo específico es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022, el tercer objetivo específico es descrito de la siguiente manera determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022, esta investigación tuvo una población de estudio conformado por diez administrativos y treinta docentes , además tuvo la característica de ser una investigación del tipo básica con un diseño de investigación no experimental , cuantitativa , de corte transaccional y de tipo descriptiva correlacional, así mismo como instrumento de recolección de datos se utilizara un cuestionario para la competencia laboral y el cuestionario de gestión educativa desarrollado por el ministerio de educación, con la escala de Likert para los dos instrumentos, de esta manera la investigación contribuye a nutrir la información concerniente a la mejora de la calidad de la gestión de unidades educativas en el país.

### **Materiales y Métodos**

---

Según Muñoz Badji, Rodríguez, Wong, & Villalpando (2017), menciona que las investigaciones de este tipo, buscan analizar y encontrar la interacción de dos variables dentro de una realidad problemática, en se contestó Alban, Arguello, & Molina (2022), indica que las investigaciones del tipo descriptivos buscan detallar los aspectos característicos, generando información consistente y fidedigna con capacidad de ser comparada con otras fuentes de información de un conjunto de datos. Esta investigación busca analizar la correlación entre las dos variables presentadas, esta investigación será del tipo básica con un diseño no experimental, descriptivo correlacional que cuenta con el siguiente esquema:



Dónde:

X = Gestión Educativa

Y= Competencia Laboral

M = Muestra del estudio

r= relación

**Variable 1. Gestión Educativa**

---

Según lo indicado por Pérez & Pino (2018), la gestión educativa direcciona los lineamientos de la administración hacia la educación, creando las condiciones necesarias para que las unidades educativas desarrollen actividades organizadas y que sus resultados puedan ser medibles y auditables. Además, según lo mencionado por Oplatka, (2019) indica que la gestión educativa no es exclusiva de las instituciones que realizan procesos de formación ya sean públicos o privados, si no de todas las instituciones que de alguna manera desarrollan actividades educativas.

### **Variable2. Competencias laborales**

Según lo indicado por Vera , (2018) indica que las competencias laborales definen lo que los individuos son capaces de realizar y potenciando sus conocimientos y habilidades , mejorando con ello la capacidad de la institución de cumplir con sus objetivos, así mismo Sánchez, (2018), indica que una competencia laboral esta referido a las capacidades que tiene como persona y que están ligadas a las técnicas, conocimientos , actitudes y que estas son adquiridos a través de la formación educativa o en la vida diaria.

Definición operacional

### **Variable 1. Gestión Educativa**

Esta variable ha sido medida mediante un cuestionario de 30 ítems, para su dimensiones institucional, administrativa, pedagógica, comunitaria, se aplicó una escala de Likert con los niveles Muy poco (1), poco (2), medio (3), bastante (4) y mucho (5).

### **Variable2. Competencias laborales**

---

La variable ha sido medida por un cuestionario de 17 ítems, para sus dimensiones de conocimientos, habilidades y destrezas y competencias personales aplicados a 40 participantes, con una escala de valores de Likert, definida como Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Indicadores

### **Variable 1: Gestión educativa**

- Institucional. Analiza la gestión dentro de la institución
- Administrativa. Analiza el cumplimiento de los procesos administrativos
- Pedagógica. Analiza los procesos pedagógicos
- Comunitaria. Analiza el desempeño de la institución con la sociedad

### **Variable 2: Competencias laborales**

- Conocimientos. Analiza los conocimientos teóricos y conceptuales del trabajador
- Habilidades y destrezas. Analiza las habilidades técnicas del personal
- Competencias personales. Analiza las características personales y sociales de los trabajadores.

### **Escala de Medición**

Se ha utilizado una escala de Likert para la medición de ambas variables, según lo indicado por Matas (2018), estas escalas permiten identificar cuáles son las preferencias de una persona respecto a una pregunta , variable u algún tratamiento aplicado a un experimento., además Bermúdez, Santana, Braga, , & Souza, P. (2016),

---

menciona que esta escala es utilizada para diversas investigaciones , debido a su versatilidad en el momento de recolectar información sobre las preferencias de los participantes.

### **Población, muestra y muestreo**

Según menciona Otzen & Manterola (2017) una población es un conjunto de individuos o unidades que se encuentran en un lugar específico en un momento dado, así mismo Ventura-León (2017) menciona que una muestra es una parte pequeña de la población que tiene los mismos comportamientos y que es seleccionada por métodos probabilísticos y no probabilísticos. La población que participará en el estudio estará conformada por 10 funcionarios administrativos y 30 docentes de una institución educativa de Santo Domingo-2022.

#### **Cuadro 1: Población de estudio**

| Características         | Cantidad |
|-------------------------|----------|
| Personal administrativo | 10       |
| Personal Docente        | 30       |
| Total                   | 40       |

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal administrativo de ambos sexos con contrato vigente al año 2022 de la institución educativa y que este conforme con la participación en el estudio
- Personal docente de ambos sexos con contrato vigente al año 2022 de la institución educativa y que este conforme con la participación en el estudio

### **Criterios de exclusión**

- Personal administrativo de ambos sexos sin contrato vigente al año 2022 de la institución educativa o que no de su conformidad con la participación en el estudio
- Personal docente de ambos sexos sin contrato vigente al año 2022 de la institución educativa o que no de su conformidad con la participación en el estudio

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para el levantamiento de la información se aplicó la técnica de la encuesta el instrumento ha sido un cuestionario para las dos variables.

### **Técnicas**

En el estudio se desarrolló la técnica de la encuesta en ambas variables, la primera con 30 ítems y la segunda con 17 ítems, tal como lo indica Risso (2017) indica que las principales técnicas de recolección de información utilizadas en las investigaciones son la observación , la entrevista y la encuesta , en esa línea de ideas Torres, Salazar, & Paz, (2019), menciona que la recolección de datos es una acción planificada, definiendo los objetivos que se deben alcanzar con la información recolectada.

### **Instrumentos**

El instrumentos que ha sido utilizado en el estudio ha sido el cuestionario, para la variable gestión educativa ha sido uno de 30 ítems y el de competencias laborales de 17 ítems, según Lacave , Molina , Fernández , & Redondo (2016), mención que estos instrumentos son uno de los más utilizados cuando se trata de estudios dirigidos a la

---

docencia, para ello se recomienda que sea bien diseñado para que se obtenga la información que el estudio requiera, así mismo Resett & Gámez-Guadix, (2018), menciona que el cuestionario es un instrumento adecuado para los estudios de investigación.

### **Procedimientos**

Las aplicaciones de instrumentos buscan describir la forma como se desarrollará la toma de datos de un estudio, para la aplicación de los instrumentos se seguirá los siguientes procedimientos:

- Se coordinará un ambiente adecuado para desarrollar la encuesta
- Se invitará a los participantes para una fecha y hora acordada
- Se explicará sobre la aplicación de la encuesta absolviendo todas las consultas de los participantes
- Se brindará la encuesta y se tomará el tiempo señalado para su desarrollo
- Se recogerá las fichas llenadas
- Se tabulará la información obtenida.

### **Análisis de Resultados**

La información que se obtuvo de forma cuantificable fue procesada utilizando programas específicos como el Microsoft Excel y el SPSS ver 25. Para el procesamiento de datos se trabajarán por variables realizando la presentación de los datos procesados en cuadros y gráficos que serán debidamente analizados e interpretados.

### **Análisis de Resultados**

---

Se desarrolló el análisis de la variable gestión educativa, según las dimensiones.

**Cuadro 2. Análisis de la dimensión Institucional**

| DIMENSIÓN  | INDICADOR                | ITEMS  | Muy poco | Poco | Medio | Bastante | Mucho |
|--|--------------------------|--|----------|------|-------|----------|-------|
|  |                          |  | N°       | N°   | N°    | N°       | N°    |
|  |                          |  | %        | %    | %     | %        | %     |
| Dimensión institucional  | Participación Aplicación | ¿Los profesores desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional MOF?                      | 8        | 7    | 11    | 8        | 6     |
|  |                          | 20%  | 18%      | 28%  | 20%   | 15%      |       |
|  |                          | ¿Los profesores desarrollan y ejecutan anualmente del instrumento de gestión institución RI?               | 7        | 7    | 14    | 8        | 4     |
|  |                          | 18%  | 18%      | 35%  | 20%   | 10%      |       |
|  |                          | ¿El personal desarrolla y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PCC?                 | 4        | 7    | 15    | 7        | 7     |
|  |                          | 10%  | 18%      | 38%  | 18%   | 18%      |       |
|  |                          | ¿Los profesores elaboran y desarrollan anualmente los instrumentos de gestión institucional PAT?           | 5        | 6    | 16    | 9        | 4     |
|  |                          | 13%  | 15%      | 40%  | 23%   | 10%      |       |
|  |                          | ¿El personal de la institución elabora, y aplica anualmente los instrumentos de gestión institucional PEI? | 3        | 2    | 16    | 10       | 9     |
|  |                          | 8%   | 5%       | 40%  | 25%   | 23%      |       |
| ¿El desarrollo del instrumento PCC, tiene relación con los objetivos planteados en el PEI?                                       | 3                        | 3  | 20       | 9    | 5     |          |       |
| 8%   | 8%                       | 50%  | 23%      | 13%  |       |          |       |
| ¿La ejecución del instrumento RI, tiene coherencia con los objetivos planteados por el instrumento de gestión institucional PEI? | 3                        | 7  | 17       | 7    | 6     |          |       |
| 8%   | 18%                      | 43%  | 18%      | 15%  |       |          |       |
| ¿El desarrollo del instrumento MOF, tiene relación con los objetivos que se plantearon del instrumento de gestión PEI?           | 4                        | 6  | 19       | 7    | 4     |          |       |
| 10%  | 15%                      | 48%  | 18%      | 10%  |       |          |       |
| ¿El presupuesto aprobado en el PEI en este año es suficiente para la adecuada gestión educativa?                                 | 10                       | 13   | 10       | 3    | 4     |          |       |
| 25%  | 33%                      | 25%  | 8%       | 10%  |       |          |       |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 2, para el primer ítem, un 20% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 28% medio, un 20% bastante y un 15% mucho, para el segundo ítem, un 18% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 35% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem para el ítem, un 10% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 38% medio, un 18% bastante y un 18% mucho para el cuarto ítem, para el ítem, un 13% está en el nivel de muy poco, un 15% en poco, un 40% medio, un 23% bastante y un 10% mucho para el quinto ítem un 8% está en el nivel de muy poco, un 5% en poco, un 40% medio, un 25% bastante y un 23% mucho para el sexto, un 8% está en el nivel de muy poco, un 8% en poco, un 50% medio, un 23% bastante y un 13% mucho para el séptimo ítem, un 8% está en el nivel de muy poco, un 18% en poco, un 43%

medio, un 18% bastante y un 15% mucho para el octavo ítem, un 10% está en el nivel de muy poco ,un 15% en poco, un 48% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el noveno ítem, un 25% está en el nivel de muy poco , un 33% en poco, un 25% medio, un 8% bastante y un 10% mucho.

**Cuadro 3. Análisis de la dimensión Administrativa**

| DIMENSIÓN                | INDICADOR           | ITEMS  | Muy poco | Poco | Medio | Bastante | Mucho |
|--------------------------|---------------------|--|----------|------|-------|----------|-------|
|                          |                     |  | N°       | N°   | N°    | N°       | N°    |
|                          |                     |  | %        | %    | %     | %        | %     |
| Dimensión administrativa | Recursos Económicos | ¿Los profesores cuentan con una programación del tiempo en el instrumento PAT?   | 9        | 7    | 12    | 8        | 4     |
|                          |                     |  | 23%      | 18%  | 30%   | 20%      | 10%   |
|                          |                     | ¿El personal administrativo cuenta con una programación del tiempo en el PAT?  | 7        | 8    | 13    | 8        | 4     |
|                          |                     |  | 18%      | 20%  | 33%   | 20%      | 10%   |
|                          |                     | ¿El personal que realiza servicios para la institución cuenta con una programación del tiempo en el PAT?   | 7        | 10   | 17    | 2        | 4     |
|                          |                     |  | 18%      | 25%  | 43%   | 5%       | 10%   |
|                          |                     | ¿La adquisición de los recursos materiales son evidenciadas mediante los instrumentos de la gestión institucional como el PEI?                                 | 9        | 2    | 17    | 9        | 3     |
|                          |                     |  | 23%      | 5%   | 43%   | 23%      | 8%    |
|                          |                     | ¿La recolección de recursos económicos son registrados mediante los instrumentos como el PEI?  | 8        | 7    | 14    | 6        | 5     |
|                          |                     |  | 20%      | 18%  | 35%   | 15%      | 13%   |
|                          |                     | ¿Se ha considerado la gestión de recursos propios mediante el instrumento PEI?   | 6        | 8    | 17    | 6        | 3     |
|                          |                     |  | 15%      | 20%  | 43%   | 15%      | 8%    |
|                          |                     | ¿El plan del proyecto curricular del centro hace referencia a contenido que se desarrollara a nivel local, regional y también nacional y está alineada al PEI? | 4        | 6    | 18    | 6        | 6     |
|                          |                     |  | 10%      | 15%  | 45%   | 15%      | 15%   |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 3, para el primer ítem, un 23% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 30% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el segundo ítem un 18% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 33% medio, un 20% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem, un 18% está en el nivel de muy poco , un 25% en poco, un 43% medio, un 5% bastante y un 10% mucho para el cuarto ítem, un 23% está en el nivel de muy poco , un 5% en poco, un 43% medio, un 23%

bastante y un 8% mucho para el quinto ítem, un 20% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 35% medio, un 15% bastante y un 13% mucho para el sexto ítem, un 15% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 43% medio, un 15% bastante y un 8% mucho para el séptimo ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 45% medio, un 15% bastante y un 15% mucho.

**Cuadro 4. Análisis de la dimensión Administrativa**

| DIMENSIÓN            | INDICADOR                   | ITEMS  | Muy poco | Poco | Medio | Bastante | Mucho |
|----------------------|-----------------------------|--|----------|------|-------|----------|-------|
|                      |                             |  | N°       | N°   | N°    | N°       | N°    |
|                      |                             |  | %        | %    | %     | %        | %     |
| Dimensión pedagógica | Planificación<br>Aplicación | ¿Los profesores reciben capacitación oostantemente?  | 7        | 8    | 12    | 9        | 4     |
|                      |                             | 18%  | 20%      | 30%  | 23%   | 10%      |       |
|                      |                             | ¿Los profesores desarrollan actividades de acuerdo a su especialidad en la institución educativa?                    | 9        | 1    | 14    | 10       | 6     |
|                      |                             | 23%  | 3%       | 35%  | 25%   | 15%      |       |
|                      |                             | ¿Las normas a ser cumplidas por los profesores se encuentran descritas en el instrumento de gestión CAP?             | 6        | 4    | 17    | 8        | 5     |
|                      |                             | 15%  | 10%      | 43%  | 20%   | 13%      |       |
|                      |                             | ¿Las normas que guían el buen desempeño del profesor se encuentra descritas de forma clara en el MOF?                | 5        | 6    | 15    | 8        | 6     |
|                      |                             | 13%  | 15%      | 38%  | 20%   | 15%      |       |
|                      |                             | ¿Las reglas de desempeño que debe seguir el profesor están descritas en el RI?                                       | 5        | 10   | 12    | 6        | 7     |
|                      |                             | 13%  | 25%      | 30%  | 15%   | 18%      |       |
|                      |                             | ¿Las actividades a ejecutar para la formación estudiantil siguen los parámetros planteados en el instrumento de PEI? | 4        | 1    | 18    | 12       | 5     |
|                      |                             | 10%  | 3%       | 45%  | 30%   | 13%      |       |
|                      |                             | ¿El plan de actividades a ejecutarse para los estudiantes sigue las normas planteadas en el instrumento PCC?         | 5        | 7    | 17    | 7        | 4     |
|                      |                             | 13%  | 18%      | 43%  | 18%   | 10%      |       |
|                      |                             | ¿La organización de las actividades a desarrollar para los estudiantes están en función del PAT?                     | 6        | 3    | 17    | 10       | 4     |
|                      |                             | 15%  | 8%       | 43%  | 25%   | 10%      |       |
|                      |                             | ¿La institución Educativa, mantiene un control de las normas en bases a sus instrumentos elaborados?                 | 4        | 8    | 12    | 8        | 8     |
|                      |                             | 10%  | 20%      | 30%  | 20%   | 20%      |       |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 4, para el primer ítem, un 18% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 30% medio, un 23% bastante y un 10% mucho para el segundo ítem, un 23% está en el nivel de muy poco , un 3% en poco, un 35% medio, un 25% bastante y un 15% mucho para el tercer ítem, un 15% está en el nivel de

muy poco , un 10% en poco, un 43% medio, un 20% bastante y un 13% mucho para el cuarto ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 15% en poco, un 38% medio, un 20% bastante y un 15% mucho para el quinto ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 25% en poco, un 30% medio, un 15% bastante y un 18% mucho para el sexto ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 3% en poco, un 45% medio, un 30% bastante y un 13% mucho para el séptimo ítem, un 13% está en el nivel de muy poco , un 18% en poco, un 43% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el octavo ítem, un 15% está en el nivel de muy poco , un 8% en poco, un 43% medio, un 25% bastante y un 10% mucho para el noveno ítem, un 10% está en el nivel de muy poco , un 20% en poco, un 30% medio, un 20% bastante y un 20% mucho.

### 5. Análisis de la dimensión Comunitaria

| DIMENSIÓN   | INDICADOR                    | ITEMS  | Muy poco | Poco | Medio | Bastante | Mucho |
|-------------|------------------------------|--|----------|------|-------|----------|-------|
|             |                              |  | N°       | N°   | N°    | N°       | N°    |
|             |                              |  | %        | %    | %     | %        | %     |
| Comunitaria | Relaciones<br>Coordinaciones | ¿La institución Educativa, cuenta con un padrón de padres de familia actualizada?                                | 4        | 6    | 12    | 12       | 6     |
|             |                              | ¿La institución cuenta con una base de datos de programas de desarrollan actividades de responsabilidad social?  | 7        | 12   | 10    | 7        | 4     |
|             |                              | ¿La institución cuenta con contactos o actividades agendadas con instituciones de orden público en la localidad? | 18%      | 30%  | 25%   | 18%      | 10%   |
|             |                              | ¿La institución cuenta con contactos o actividades agendadas con instituciones de orden público en la localidad? | 6        | 12   | 12    | 6        | 4     |
|             |                              | ¿Se ha establecido coordinaciones con instituciones privadas de la localidad?                                    | 15%      | 30%  | 30%   | 15%      | 10%   |
|             |                              | ¿Se ha establecido coordinaciones con instituciones privadas de la localidad?                                    | 7        | 12   | 15    | 2        | 4     |
|             |                              |  | 18%      | 30%  | 38%   | 5%       | 10%   |

Según la información mostrada en el cuadro 5 , para el primer ítem, un 10% está en el nivel de muy poco, un 15% en poco, un 30% medio, un 30% bastante y un 15% mucho para el segundo ítem, un 18% está en el nivel de muy poco, un 30% en poco, un 25% medio, un 18% bastante y un 10% mucho para el tercer ítem, un 15% está en el nivel de muy poco, un 30% en poco, un 30% medio, un 15% bastante y un 10% mucho para el cuarto ítem , un 18% está en el nivel de muy poco , un 30% en poco, un 38% medio, un 5% bastante y un 10% mucho.

## Variable2. Competencias laborales

Se desarrolló el análisis de la variable competencias laborales, según las dimensiones.

**Cuadro 6. Análisis de la dimensión Conocimiento**

| DIMENSIÓN              | INDICADOR  | ITEMS   | Totalmente | En         | Ni de | De acuerdo | Totalmente |
|------------------------|--|---|------------|------------|-------|------------|------------|
|                        |  |   | desacuerdo | desacuerdo | en    | en         | de acuerdo |
|                        |  |   | N°         | N°         | N°    | N°         | N°         |
|                        |  |   | %          | %          | %     | %          | %          |
| Conocimientos          | Certificación académica  | ¿Existe certificación del personal de la IE relacionado con el perfil del puesto laboral? | 4          | 4          | 7     | 16         | 9          |
|                        |  |   | 10%        | 10%        | 18%   | 40%        | 23%        |
|                        | Desarrollo cognitivo   | ¿La IE cuenta con personal capacitado para su adecuado desempeño en el cargo?             | 2          | 3          | 8     | 16         | 11         |
|                        |  |   | 5%         | 8%         | 20%   | 40%        | 28%        |
|                        | Desarrollo psicológico   | ¿Es consciente de las exigencias del puesto de trabajo ?                                  | 1          | 0          | 7     | 21         | 11         |
|                        |  |   | 3%         | 0%         | 18%   | 53%        | 28%        |
| Desarrollo psicológico | ¿Tiene conocimiento respecto a los procedimientos del puesto laboral?  | 3   | 2          | 2          | 25    | 8          |            |
|                        |  | 8%  | 5%         | 5%         | 63%   | 20%        |            |
|                        | ¿Las conductas laborales que desarrolla son de elevado rendimiento?    | 3   | 1          | 6          | 24    | 6          |            |
|                        | 8%   | 3%  | 15%        | 60%        | 15%   |            |            |
|                        | ¿Manifiesta mucha energía y gran actividad durante la jornada laboral? | 2   | 1          | 5          | 22    | 10         |            |
|                        |  | 5%  | 5%         | 13%        | 55%   | 25%        |            |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 6, para el primer ítem , un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 10% en desacuerdo , un 18% ni de acuerdo ni desacuerdo , un 40% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo para el segundo ítem, un 5% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 8% en desacuerdo, un 20% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 40% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el tercer ítem, un 3% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 0% en desacuerdo, un 18% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 53% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 5% en desacuerdo, un 5% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 63% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 60% de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo para el sexto ítem, un 5% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 55% de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

**Cuadro 7. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas**

| DIMENSIÓN               | INDICADOR  | ITEMS  | Ni de            |            |                  |                  |            |
|-------------------------|------------|--|------------------|------------|------------------|------------------|------------|
|                         |            |  | totalmente       | En         | acuerdo ni       | De acuerdo       | Totalmente |
|                         |            |  | en<br>desacuerdo | desacuerdo | en<br>desacuerdo | en<br>desacuerdo | de acuerdo |
|                         |            |  | N°               | N°         | N°               | N°               | N°         |
|                         |            |  | %                | %          | %                | %                | %          |
| Habilidades y destrezas | Técnicas   | ¿El personal maneja las TICs durante la jornada laboral?   | 3                | 3          | 5                | 22               | 7          |
|                         |            | ¿Existe la capacidad de resolver problemas técnicos por parte del personal, durante el cumplimiento de su trabajo? | 4                | 3          | 6                | 23               | 4          |
|                         |            | ¿Existe capacidad de liderazgo en el personal haciendo uso de su cargo?  | 4                | 4          | 4                | 25               | 3          |
|                         | Personales | ¿Existe la capacidad del trabajo en equipo por parte del personal de la IE en todos los niveles?                   | 10%              | 10%        | 10%              | 63%              | 8%         |
|                         |            | ¿Existe una buena comunicación con el usuario por parte del personal de la IE?                                     | 3                | 5          | 5                | 19               | 8          |
|                         |            |  | 8%               | 13%        | 13%              | 48%              | 20%        |
|                         |            | 4  | 2                | 6          | 19               | 9                |            |
|                         |            | 10%  | 5%               | 15%        | 48%              | 25%              |            |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 7, para el primer ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 3% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 55% de acuerdo y un 18% totalmente de acuerdo para el segundo ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 8% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 58% de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo para el tercer ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 10% en desacuerdo, un 10% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 63% de acuerdo y un 8% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 13% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 48% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 5% en desacuerdo, un 15% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 48% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo.

**Cuadro 8. Análisis de la dimensión Habilidades y destrezas**

| DIMENSIÓN                  | INDICADOR             | ITEMS  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----------------------------|-----------------------|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
|                            |                       |  | N°<br>%                  | N°<br>%       | N°<br>%                        | N°<br>%    | N°<br>%               |
| Características personales | Orientación al alumno | ¿La labor del personal de la IE se ajusta a la demanda de los estudiantes?                                   | 3<br>8%                  | 4<br>10%      | 4<br>10%                       | 23<br>58%  | 6<br>15%              |
|                            |                       | ¿El personal tiene la capacidad de demostrar empatía con las necesidades de los alumnos?                     | 3<br>8%                  | 2<br>5%       | 5<br>13%                       | 19<br>48%  | 11<br>28%             |
|                            |                       | ¿La información que brinda el personal de la IE es clara tanto oral como escrita?                            | 3<br>8%                  | 3<br>8%       | 4<br>10%                       | 21<br>53%  | 9<br>23%              |
|                            |                       | ¿El personal se anticipa a las situaciones creando oportunidades en el proceso?                              | 4<br>10%                 | 1<br>3%       | 7<br>18%                       | 17<br>43%  | 11<br>28%             |
|                            |                       | ¿El personal tiene capacidad de generar acciones y mejores resultados para el cumplimiento de los objetivos? | 4<br>10%                 | 1<br>3%       | 6<br>15%                       | 21<br>53%  | 8<br>20%              |
|                            |                       | ¿Mantienen su dinamismo durante la jornada laboral?  | 3<br>8%                  | 0<br>0%       | 7<br>18%                       | 20<br>50%  | 10<br>25%             |

Fuente. Elaboración propia

Según la información mostrada en el cuadro 8, para el primer ítem para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo, un 10% en desacuerdo

, un 10% no de acuerdo ni desacuerdo , un 58% de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo, para el segundo ítem, para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 5% en desacuerdo , un 13% no de acuerdo ni desacuerdo , un 48% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo, para el tercer ítem, un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 8% en desacuerdo , un 10% no de acuerdo ni desacuerdo , un 53% de acuerdo y un 23% totalmente de acuerdo para el cuarto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 3% en desacuerdo , un 18% no de acuerdo ni desacuerdo , un 43% de acuerdo y un 28% totalmente de acuerdo para el quinto ítem, un 10% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 3% en desacuerdo , un 15% no de acuerdo ni desacuerdo , un 53% de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo para el sexto ítem, para el ítem un 8% está en el nivel de totalmente en desacuerdo , un 0% en desacuerdo , un 18% no de acuerdo ni desacuerdo , un 50% de acuerdo y un 25% totalmente de acuerdo.

## Conclusiones

Para el primer objetivo específico que es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión conocimiento en la Unidad Educativa de Santo Domingo- 2022 Se ha observado que si existe una relación entre los dos donde se obtuvo un valor de 0.746, siendo una correlación significativa , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ( $p < \alpha$ ), con este resultado se acepta la segunda hipótesis que ha sido planteada por la investigación ( Cuadro 10).

---

Para el segundo objetivo específico es determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión Habilidades y destrezas en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022 donde se demostró la relación entre la primera variable y la dimensión mencionada , teniendo un valor de 0.726, siendo una correlación significativa, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.129, que es mayor a 0.05 ( $p > \alpha$ ), con este resultado se acepta la hipótesis planteada por el estudio donde indica que existe una relación entre ambos. (Cuadro 11).

Para el tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre la gestión educativa y la dimensión competencias personales en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022, las referencias teóricas indican según Molano (2016) la correlación entre la variable gestión educativa y la dimensión competencias personales, teniendo un valor de 0.724, siendo una correlación significativa, además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ( $p < \alpha$ ), con este resultado se acepta la hipótesis del investigador donde indicaba que si existe una relación entre la primera variable y la dimensión de estudio. (Cuadro 12).

Para el objetivo General que es denominado como determinar la relación entre la gestión educativa y la competencia laboral en la Unidad Educativa de Santo Domingo-2022 la correlación entre las dos variables fue de un valor de 0.756, siendo significativa entre las variables , además se observa una significancia bilateral con un valor de 0.000, que es menor a 0.05 ( $p < \alpha$ ), con este resultado se acepta la hipótesis alternativa indicándose que la relación entre las dos variables planteada es significativa .( Cuadro 13).

---

### Referencia bibliográfica

Aguilar, A., Velandia, Y., Aguilar, C., & Álvarez, G. (2017). Gestión educativa: tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Revista Perspectivas*, 84-94. Obtenido de <https://respuestas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>

Aguirre, E. (2019). *Gestión educativa y competencias laborales en la Institución Educativa N° 130 "Heroes del Cenepa" San Juan de Lurigancho- 2019*. Lima .

Alban, G., Arguello, A., & Molina , N. (2022). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and research-action). *RECIMUNDO*, 163-173.

Atarama , R. (2018). *Propuesta de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la I.E N°15261 del Caserío de Puerta Pulache del distrito de las Lomas , Región Piura -2015*. Piura: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7130>

Badji, M., Rodriguez, M., Wong, A., & Villalpando, P. (2017). *Experimental designs and scientific research*. Innovaciones de Negocios. Obtenido de <http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/190>

Banegas, J. (2016). *La gestión educativa y el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato en la Unidad Educativa "16 de Junio" de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, República del Ecuador. Periodo lectivo 2015*.

---

Ecuador: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5089>

Barrera , H., Barragán , T., & Ortega , G. (2017). La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2317>

Bermudes, W., Santana, B., Braga, , J., & Souza, P. (2016). Types of scales used in research and suas. *Vértices, Campos dos Goytacazes*, 7-20. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62163162/Artigo\\_120220221-72298-ge8nws.pdf?1582303264=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos\\_de\\_escalas\\_utilizadas\\_em\\_pesquisas.pdf&Expires=1607834465&Signature=K3-a~kyu0XG1DpHBfw2nvCAK~N-Pjj-B7RfRb1](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62163162/Artigo_120220221-72298-ge8nws.pdf?1582303264=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_escalas_utilizadas_em_pesquisas.pdf&Expires=1607834465&Signature=K3-a~kyu0XG1DpHBfw2nvCAK~N-Pjj-B7RfRb1)

Borrero, R. (2019). Human talent management processes in Colombia's management education sector. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 293-307. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>

Castro, J. (2019). *Gestión educativa y desempeño laboral en la unidad educativa “19 de Agosto” Cone - Ecuador, 2018*. Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43004>

---

Cifuentes, P. (2017). *Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación*. Murcia : Universidad de Murcia .

Correa , M., & Gallego, A. (2016). *La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano*. Ecuador.

Española, R. (2018). Competencia. Diccionario de la lengua española. 21. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae>

Esquivel , A., León , R., & Castellanos , G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, 56-72. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552017000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552017000200005)

Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lamas-2017*. Lamas: Universidad Cesar Vallejo .

Frías Guzmán, M., Haro Águila, Y., & Artilles Olivera, I. (2017). Cognitive skills in the information professional from the perspective of international projects and associations. *Investigación bibliotecológica*, 201-218. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2017000100201](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2017000100201)

García , F., Juárez , S., & Salgado , L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 206-216. Obtenido de

---

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt)

Garcia, F. (2022). *The knowledge society and its implications for teaching university education*. G.Toledo Lara, Barcelona España. Obtenido de <https://repositorio.grial.eu/handle/grial/2119>

Hall, R. (2017). *Ética de la investigación social*. Universidad Autónoma de Querétaro-Comisión Nacional de Bioética. Obtenido de <https://www.issea.gob.mx/Docs/Bioetica/ETICA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20SOCIAL.pdf>

Indacochea, J. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "Dr Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018*. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo .

Indacochea, J. (2019). *La gestión educativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "Dr. Eduardo Granja Garcés" Guayas, Ecuador 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42795>

La Madriz, J., & Parra, J. (2016). Personal and professional competencies applied by managers under scenarios of economic uncertainty. *revista de ciencias gerenciales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7205041>

---

Lacave , C., Molina , A., Fernández , M., & Redondo , M. (2016). Anisis of the reliability and validity of a teaching questionnaire. *Revista Vision*, 1. Obtenido de <http://www.aenui.net/ojs/index.php?journal=revisión&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=219&path%5B%5D=373>

López, A., García, A., Arango, P., & Vallejo, L. (2016). Educational management and continuous improvement in institutions for work and human development. *Revista de Investigaciones· UCM*, 198-208. Obtenido de <http://167.249.43.209/ojs/index.php/revista/article/view/71>

Martinez, J., Tobon, S., & Romero , A. (2017). Problems related to accreditation of the quality of higher education in Latin America. *Innovación Educativa*.

Matas, A. (2018). Likert scale format design: a state of the issue. *Revista electrónica de investigación educativa*, 38-47. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412018000100038&script=sci_arttext)

Ministerio de Educación. (2016). *Lineamientos para la Gestión Educativa Descentralizada*. Lima: Ministerio de Educacion del Perú.

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 562-589. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672016000200562&script=sci_arttext)

---

- Molano, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia educación*, 55-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716>
- Mora , L., Duran, M., & Zambrano, J. (2016). Current business management considerations. *mastery of science*, 511-520. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276>
- Moreno, F. (2017). *Evaluación de competencias laborales genericas del personal de la unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir, Trujillo 2017*. Lima : Universidad Cesar Vallejo .
- Oplatka, I. (2019). The emergence of educational management as a field of study in Latin America. *Eletrônica de Educação*, 196-210. Obtenido de <http://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/3072>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population to Study. *International journal of morphology*, 227-232. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext)
- Oyarce,, R., Muñoz, C., Valderrama, N., & Valqui, P. (2022). Development of personal and social skills for the employment insertion of university graduates. *Journal of Social Sciences*, 250-258.
- Paasaca, E. (2018). *Gestión Educativa y desempeño laboral en la I.E N° 2027 " Jose Maria Arguedas"- San Martin de Porres , 2018*. Lima .
-

Peralta, T. (2019). *Gestión educativa y practicas del liderazgo en la unidad educativa Gabriel Garcia Moreno , Urdaneta , Ecuador 2018*. Ecuador : Universidad Cesar Vallejo .

Pérez, O., & Pino, J. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 51-55. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317300013>

Portillo, M. (2017). Skills education: Perspectives and challenges for the education system. *Education Magazine*, 118-130.

Prado, L. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil- Ecuador 2018*. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo .

Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 259-281. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>

Resett, S., & Gámez-Guadix, M. (2018). Propiedades psicométricas del cuestionario de cyberbullying en una muestra de adolescentes argentinos. *Universitas Psychologica*,, 1-12. Obtenido de [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/17-5%20\(2018\)/64757336008/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/17-5%20(2018)/64757336008/)

---

Rincón, R. (2017). Knowledge management and organizational learning: a comprehensive vision. *Psychological Reports*, 53-70. Obtenido de arearh: <http://www.arearh.com/rrhh/Teoriadecompetencias.htm>

Risso, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Española de Documentación Científica*, 175. Obtenido de <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979>

Rosado, N. (2019). *Influencia de la gestión educativa en la deserción estudiantil en el centro de estudio Guayaquil, Ecuador 2018*. Ecuador. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42804>

Sanchez, E. (2018). *Competencias Laborales en los trabajadores de distrito de los Olivos 2018*. Lima : Universidad San Andres .

Torres, M., Salazar, F., & Paz, K. (2019). Data collection methods for an investigation. *Udg Virtual*. Obtenido de [http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL\\_03\\_BAS01.pdf](http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf)

Triviño, L., García, C., & Cevallos, J. (2019). Competencias profesionales: Desafíos en el proceso de formación profesional. *Opuntia Brava*, 1-12. Obtenido de <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/653>

Ventura-León, J. (2017). Population or sample: A necessary difference. *Cuban Journal of Public Health*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tIng=en)

---

Vera , M. (2018). Work skills as a training hub for improving organizational performance. *Teacher and society*, 43.

Villavicencio, M. (2022). *Gestión educativa y el proceso de enseñanza docente de la Unidad Educativa 21 de Julio de San Jacinto -Ecuador, 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49358>

Yajahuanca , O. (2018). *Modelo de gestión educativa para lograr mejorar las relaciones humanas en la I.E.P N° 20215, Caserio de Cañas distrito de Huarmaca, Región Piura*. Piura: Universidad Pédro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/6340>