



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una
institución educativa pública de Huanta, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Mayhua Palomino, Faustino (orcid.org/0000-0002-3244-0997)

ASESOR:

Mtro. Gamonal Torres, Carlos Ernesto (orcid.org/0000-0002-3233-3921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Las líneas plasmadas en este trabajo se los dedico a mis seres queridos Nancy mi esposa, Gabriel y Estéfany mis hijos, son las razones de mi vida y lucha permanente por un mundo mejor sin violencia ni discriminaciones por diversos motivos.

Agradecimiento

Mi insondable agradecimiento a todas aquellas personas de ayer y hoy, de quienes pude inspirarme en los principios filosóficos del sentimiento humano para encaminarme en las sendas del conocimiento científico y tecnológico que contribuyeron al desarrollo de este trabajo de investigación. Asimismo, a la Universidad de César Vallejo, a los insignes docentes de la escuela de posgrado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1: Análisis descriptivo de la V1: Gerencia estratégica	23
Tabla N° 2: Análisis descriptivo de la V2: Calidad de recursos humanos	24
Tabla N° 3: Análisis descriptivo de la D1: Desempeño administrativo	25
Tabla N° 4: Análisis descriptivo de la D2: Desempeño docente	26
Tabla N° 5: Análisis descriptivo de la D3: Calidad de servicio educativo	27
Tabla N° 6: Prueba de normalidad para la muestra aplicada	28
Tabla N° 7: Correlación de la hipótesis general	29
Tabla N° 8: Correlación de la hipótesis específica 1	30
Tabla N° 9: Correlación de la hipótesis específica 2	31
Tabla N° 10: Correlación de la hipótesis específica 3	32

Resumen

La investigación se realizó a partir de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas precisadas, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos. El tipo de investigación es aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo de alcance transversal, se utilizó el método hipotético deductivo. La muestra representativa fue compuesta por 52 trabajadores entre el personal administrativo y docente, para la recolección de datos estadísticos se manejó como técnica la encuesta y el instrumento cuestionario con alternativas en escala de likekt, en función a las dimensiones e indicadores establecidas. El análisis del resultado estadístico descriptivo demostró la predominancia de nivel regular con mayor porcentaje; mientras el coeficiente inferencial, obtuvo un valor Rho de Spearman=0.508 que significa la existencia de una correlación directa positiva media entre las variables en estudio, con la significancia de p valor $0.001 < 0.5$. De acuerdo al análisis ejecutado se concluye, efectivamente existe la relación entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Palabras clave: Gerencia, estratégica, desempeño, recursos humanos.

Abstract

The investigation was carried out, based on the strengths, weaknesses, opportunities and threats specified, whose main objective was to determine the relationship between strategic management and quality of human resources. The type of research is applied, non-experimental design, correlational level, quantitative approach with a cross-sectional scope, the hypothetical-deductive method was used. The representative sample was composed of 52 workers between the administrative and teaching staff, for the collection of statistical data the survey and the questionnaire instrument with alternatives on a likekt scale were used as a technique, based on the established dimensions and indicators. The analysis of the descriptive statistical result showed the predominance of the regular level with the highest percentage; while the inferential coefficient obtained a Spearman's Rho value=0.508, which means the existence of a direct positive average correlation between the variables under study, with the significance of p value $0.001 < 0.5$. According to the analysis carried out, it is concluded that there is indeed a relationship between strategic management and the quality of human resources in a public educational institution in Huanta, 2022.

Keywords: Management, strategy, performance, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Según Torres (2016), el escenario de la gerencia estratégica educativa permite afirmar las políticas educativas españolas y sus elementos que constituyen una organización educativa multidisciplinaria, entre ellos los recursos humanos y la dirección administrativa institucional, para cohesionar el desarrollo y calidad de servicio educativo. En consecuencia, es importante consolidar las funciones estratégicas del gerente educativo; por consiguiente, inmiscuir en el desarrollo de potencialidades, aptitudes y desempeños en los recursos humanos que constituye la institución educativa.

Para Valdiviezo (2018), la realidad educativa, se asemeja a la mayoría de las instituciones educativas públicas del país, donde continúan todavía con paradigmas tradicionales para la toma de decisiones y lograr los propósitos de la institución y por cierto dificultan alcanzar la calidad educativa deseada; una institución educativa depende su desarrollo y prestigio del personal directivo, docente, estudiantes, padres y apoderados plenamente involucrados en lograr mejores resultados del aprendizaje significativo en los estudiantes, para la satisfacción de padres apoderados y su repercusión en la sociedad y su entorno comunal. Por lo que en los tiempos actuales la gerencia educativa tiene una visión diferente integradora y sistemática de dirección y control institucional.

Por su parte Pérez (2018), fundamenta que en la actualidad las instituciones educativas públicas carecen de un eficiente planeamiento estratégico, esta situación perjudica sistemáticamente el buen desarrollo de sus actividades administrativas y académicas generando dificultades e ineficiencias en el desempeño de sus funciones y por consiguiente el malestar y repercusión en la comunidad educativa, hay mucha improvisación, transparencia no clara y parcialización al administrar los recursos humanos. Al el siglo XXI los servicios educativos están siendo integradas al sistema global en la mayoría de las instituciones educativas públicas y privadas, esto implica reformular sus sistemas de organización incorporando nuevas estrategias de planeamiento educativo para mejorar eficientemente la administración de los recursos financieros y sobre todo los recursos humanos y promover la eficiencia en el trabajo administrativo, docente y en general, con el único designio de cumplir los objetivos y metas planificadas.

La institución educativa seleccionada para el estudio, como la mayoría de las instituciones públicas, carece una planificación estratégica gerencial administrativa, pedagógica y sobre todo en la conducción y orientación profesional y técnica al conjunto de recursos humanos que llevan sobre sus hombros el desarrollo, el prestigio y el buen funcionamiento de la institución. El problema se centra principalmente en las competencias profesionales y técnicas del personal directivo, docente y administrativos, en la forma como se manifiesta sus conocimientos, capacidades, habilidades, conductas y actitudes que no genera empatía y expectativas en la comunidad educativa de su institución, para ser competente en su gestión institucional. El Director de la institución educativa, viene ejerciendo ya más de 4 años, en este tiempo de su gestión demuestra la carencia de un verdadero líder transformacional y democrático, omitiendo sus funciones y responsabilidades en los diferentes aspectos e intereses de la institución, no promueve la constitución de equipos de trabajo colegiado en las diferentes áreas administrativas y académicas. Del mismo modo no propicia ni genera un buen clima laboral institucional, que fomente la empatía, la solidaridad, democracia, etc. de manera eficaz; en su gestión claramente se evidencian grupos antagónicos selectos solo con ellos se toman las decisiones que muchas veces chocan con la mayoría del personal administrativo y docentes, afecta los intereses personales y profesionales de los demás miembros de la organización educativa; peor aún en la emergencia sanitaria con pandemia Covid-19, se ha empeorado su gestión en incertidumbre permanente, la duda de sus acciones, etc.

Es evidente la carencia de capacidad para establecer una comunicación fluida y eficiente por parte del Director con el personal docente y administrativo, cada integrante interpreta como mejor le parezca y realiza su labor docente como pueda, la comunicación asertiva brilla por su ausencia en los diferentes grupos de trabajo, en cuanto a la documentación son comunicados a destiempo o solo a los trabajadores de su preferencia o en el peor de los casos no llegan a ser comunicados. En cuanto a la planificación y organización reina la improvisación en el desarrollo y ejecución de las diferentes actividades de gestión administrativa y académica, muchas veces los recursos económicos son mal gastados y siempre está insuficiente, el monitoreo y acompañamiento al cumplimiento de las

actividades son superficiales lo que trae como consecuencia trabajos improductivos, desde luego la planificación y organización son ineficientes.

Problema principal: ¿Qué relación existe entre gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022?; igual forma se precisa los siguientes problemas específicos: PE1: ¿Qué relación existe entre gerencia estratégica y desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022?; PE2: ¿Qué relación existe entre gerencia estratégica y desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022?; PE3: ¿Qué relación existe entre gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022?.

El reciente estudio de investigación, se evidencia la existencia de deficiencias en la gestión administrativa y desconocimiento de la relación entre los variables planteados para estudiar, con la intención de mejorar la gerencia estratégica en educación para desarrollar de las potencialidades, actitudes y la calidad del desempeño de personal directivo, docente y administrativo y se considera como uno de los recursos humanos más trascendentales de la institución. Es así, la persona que dirige a la institución; en su condición de ser máxima autoridad, debe practicar el trato imparcial a la comunidad educativa, generando un clima institucional óptimo y estable entre los miembros, constituyendo equipos colegiados de trabajo reflexivos con pensamiento crítico. En consecuencia, la actual gestión no está tomando con responsabilidad y precisión de las dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades, que involucra a la institución; asimismo no toma en cuenta las diversas actitudes, creencias, emociones, valores y motivaciones del personal docente y administrativo como recursos humanos valiosos, que trabajan de manera constituida en esta organización educativa; cuyo propósito a investigar, es determinar la relación directa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos, enmarcando en el desempeño administrativo, docente y calidad de servicio educativo para influir efectivamente al aprendizaje significativo de los educandos.

La realidad situacional de la institución educativa seleccionada para el presente estudio, no es ajena a otras instituciones educativas de la localidad del distrito de Huanta; donde se observa claramente, no existe una gerencia estratégica

de calidad educativa y de recursos humanos. En este contexto actual de la realidad institucional, se proyecta el objetivo principal y objetivos estratégicos del estudio.

Objetivo principal: Determinar la relación entre gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022; igual forma se precisa los siguientes objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre gerencia estratégica y desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022; OP2: Determinar la relación entre gerencia estratégica y desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022; OE3: Determinar la relación entre gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Hipótesis principal: Existe una relación directa y significativa entre gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022; igual forma se precisa las siguientes hipótesis específicas: HE1: Existe una relación directa y significativa entre gerencia estratégica y desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022; HE2: Existe una relación directa y significativa entre gerencia estratégica y desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022; HE3: Existe una relación directa y significativa entre gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022. Matriz de consistencia ubicado (Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el proceso de investigación, desde una perspectiva de aplicación la gerencia estratégica y con la finalidad de lograr la calidad de desempeño administrativo, docente y calidad de servicio educativo, para resolver los retos de la educación en el siglo XXI; así, asumiendo los compromisos estratégicos institucionales y cumplir las obligaciones que demanda los usuarios de servicio educativo orientado a lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes. Para este propósito es necesario tener en cuenta los antecedentes del estudio tanto internacionales como nacionales.

Precisando los antecedentes internacionales del estudio, Castro (2020), en su investigación determina a la gerencia como la toma de decisiones estratégicas que conlleva al éxito del desarrollo de la gestión pública como las instituciones educativas alcanzando sus propósitos a corto, mediano y largo plazo; encaminando el talento humano al desarrollo personal y profesional con sentido de pertenencia, con plena identificación y fidelidad a su trabajo administrativo y docente; para ello empleó la encuesta y el cuestionario, de las dimensiones actitud, conocimiento, habilidad, juicio, motivación llegando a los resultados en más de 67% consideran el desempeño administrativo y docente en un nivel regular y pertinente, demostrando el talento humano para mejorar la calidad de prestación educativa, gerencia estratégica y control a recursos humanos mejora la calidad de los servicios e incrementa la confianza. Por su parte Nova (2020), considera que tanto la gerencia estratégica y los equipos de trabajo deben organizar coordinadamente sus roles que desempeñan, esta forma de comunicación asertiva les permite tomar decisiones pertinentes y oportunas, asegurando mejores resultados y conclusiones, para hacer frente a los diversos cambios y desafíos en la institución logrando ser competitivas en la comunidad local y regional; también como resultado aplicado de instrumentos de su investigación logró evidenciar en más 57% consideran que la mayoría de las empresas no tiene una planificación estratégica adecuada, mientras 43% consideran si tienen, del mismo modo precisó los niveles de calificación de las empresas deficiente, regular y suficiente, que son herramientas muy valiosas para tomar decisiones adecuadas para el desarrollo y proyección institucional.

A su vez Gonzales et al (2017), fundamentan a la gerencia estratégica educativa como un instrumento substancial para tomar decisiones administrativas y ejecutivas aplicadas a la educación, para definir la planificación de proyectos a corto, mediano y largo plazo y las diversas estrategias para lograr los objetivos deseados, que permitan alcanzar la misión y visión estratégica en resultados específicos que contribuya a la mejora de los servicios educativos; desde luego este proceso de gestión ha logrado sistematizar las organizaciones educativas en la formulación de los criterios de análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas tanto internas y externas que enfrenta una organización o institución educativa; donde la evaluación de desempeño a todos los integrantes de la organización educativa orientada al cumplimiento de sus funciones de manera responsable y con eficiencia eficiente; por lo que la gerencia estratégica es de vital importancia y es aplicable en tanto a empresas y organizaciones educativas. Continuando Gómez et al (2019), manifiesta que la administración estratégica impulsa el desarrollo de las instituciones estatales y privadas aplicando lineamientos de política del trabajo consciente con dedicación capaces de dar soluciones precisas a la situación problemática de la institución; para conseguir estos objetivos es necesario y fundamental relaciones laborales armoniosas entre los equipos de trabajo.

Del mismo modo Blacutt (2019), fundamenta el desarrollo de la administración y la gerencia estratégica educativa prácticamente son sinónimos en la dirección, ejecución, control, monitoreo, evaluación y retroalimentación que son procesos muy importantes que involucra las innovaciones educativas, pues el sistema se está en permanente desarrollo y cambios adaptativos en tiempo real, en perspectiva se reconstruyen las fronteras de la educación. Estos propósitos, directamente se adecua a la calidad y productividad del servicio administrativo y académico institucional y debe generar una diferencia positiva como principal ventaja competitiva, y en función al comportamiento del trabajo colegiado en equipo, para mejorar las habilidades y destrezas técnicas y profesionales. Los principios de la administración estratégica van más allá de la demanda existente, superando los distintos obstáculos que es la clave de la organización educativa, donde las ventajas positivas competitivas consideradas son prácticamente transitorias e imprevisibles, por eso la dirección de recursos humanos tiene que

estar en permanente innovación mejorando la calidad de sus desempeños profesionales y laborales.

Por su parte Kose (2019), considera la gestión y planificación estratégica en educación es muy importante, una obligación para todas las instituciones educativas del país, refiriéndose a Turquía, pues los resultados de esta investigación son muy adecuados para nuestra realidad, donde la gerencia estratégica es una herramienta de gestión eficaz para el desarrollo del servicio educativo de calidad.

Así mismo Guerrero (2018), afirma a la gerencia de recursos humanos, es determinante que exista una relación fluida entre gerencia estratégica y el equipo de trabajo colegiado, donde menciona que los grupos de trabajo adquieren un alto grado de relevancia estratégica para dar solución eficaz a los diversos problemas por más que sean complejas, de esta manera todos los integrantes se comprometen con sus propias estrategias, aciertos intereses y metas; por eso la gerencia estratégica garantiza el desarrollo permanente y la competitividad institucional, ejecutando actividades colectivas con personal plenamente identificado con su institución donde labora compartiendo experiencias con sus compañeros.

Teniendo en cuenta los resultados de sus investigaciones de distintos autores en los párrafos anteriores, se precisa que la gerencia estratégica educativa y gestión de recursos humanos, debe promover la formación y capacitación permanente en servicio al personal administrativo y docente teniendo en cuenta como recursos humanos más valiosos de la institución y la gestión del conocimiento; pues la formación y capacitación tiene como objetivo principal, mejorar la capacidad y la competencia profesional para asumir los desafíos de la educación del Siglo XXI en un mundo globalizado.

Como antecedentes nacionales iniciando con la investigación de Ramírez et al (2020), fundamenta la gestión administración en el estudio epistemológico del conocimiento gerencial, se fundamenta como un proceso mental, para la resolución de problemas específicos con sentido crítico y reflexivo; en consecuencia, la gerencia estratégica fortalece las ventajas competitivas en el sector educación o empresarial con las exigencias del contexto actual.

De igual forma Mamani (2018), comprueba que existe una correlación significativa entre la gerencia estratégica y el ejercicio docente en los centros educativos públicas estatales, todo este proceso de desempeño laboral, como resultado debe garantizar, la mejora y satisfacción administrativa y académica para los usuarios del servicio educativo de la comunidad contextualizada; priorizando el desarrollo de las actividades educativas con calidad, para generar el aprendizaje significativo en los estudiantes; en sus resultados y conclusiones se aplicó niveles de calificación de baremo regular, bueno y excelente, evidenciando el mayor porcentaje la calificación excelente, en la prueba de su hipótesis general y específicas logrando una correlación efectiva media, entre sus dimensiones y variables. Por su parte Rojas (2018), considera a la gestión estratégica aplicada a los recursos humanos comparando en su rendimiento laboral del personal, mejorando la toma de decisiones para transformar los lineamientos de política institucional, en consecución de los resultados positivos, buscando valoraciones relevantes en una organización educativa o empresarial para garantizar la solución al alto nivel de competitividad.

En este sentido Sacsara (2018), precisa a la función gerencial y su concordancia con el desempeño del personal administrativo y docente, existe una conexión y motivación muy importante entre los miembros de la entidad educativa; es así, que los educadores considera a la gerencia educativa como un alto nivel del desarrollo significativo institucional; promoviendo la responsabilidad, la idoneidad, la empatía con principios democráticos, en el personal docente y administrativo; de esta manera los resultados alcanzados contribuye al mejoramiento óptimo de las necesidades educativas de los educandos.

De la misma manera Luperdi (2018), fundamenta la calidad del desempeño de profesores aportan al desarrollo eficiente de la organización educativa, es por ello se necesita el liderazgo gerencial, para alcanzar los objetivos y metas planificadas estratégicamente obteniendo un rendimiento administrativo y académico acorde a los intereses y necesidades de usuarios del servicio educativo de la comunidad local.

A su vez Díaz (2017), afirma a la calidad de gerencia estratégica en los centros educativos contribuye al funcionamiento estructural y sistemático, considerando las dimensiones y las características administrativas, académicas y

de recursos humanos, basado en un enfoque del desempeño eficiente directivo, administrativo y docente; entonces la gerencia educativa promueve medidas de organización e implementación sistemática del proceso educativo, permitiendo tomar conciencia de la situación actual existe en la institución para asumir la responsabilidad e implementar acciones precisas y sistemáticas que conlleve al mejoramiento continua de los niveles de calidad de la educación.

Prosiguiendo con los antecedentes nacionales, Márquez (2021), en los resultados de su investigación gerencia educativa y clima organizacional, estableció niveles de calificación bajo, medio y alto; donde logró la predominancia del nivel alto en sus variables y dimensiones estudiados, lo cual permitió precisar en sus conclusiones una correlación muy alta.

A partir de los antecedentes internacionales y nacionales, se estableció la plena identificación del problema y se espera la respuesta de solución significativa, precisando los objetivos a lograr y estrategias de ejecución del presente proyecto de investigación; en la actualidad la institución educativa seleccionada para el estudio sufre muchas dificultades en la gestión institucional principalmente en el proceso de dirección administrativa de recursos humanos, económicos y materiales, involucra la calidad de la función administrativa, docente y sobre todo fortalecer la calidad de la educación que oferta la institución. Con el pleno conocimiento de los estudios precedentes, se fundamenta las perspectivas teóricas, enfoques de definiciones de los variables en estudio y sus dimensiones.

Para entender mejor los fundamentos teóricos de la variable gerencia estratégica Godoy (2016), afirma como un conjunto de acciones emprendidas para la conducción próspera de una organización educativa con el propósito de lograr los objetivos y metas plasmadas en proyecto educativo institucional; donde la gerencia más que una simple función es desempeñar con actitud positiva, democrática, imparcial con empatía y responsabilidad consciente para alcanzar los resultados exitosos para la institución; desde allí, la administración de la educación moderna es considerada como unos los enfoques esenciales y relevantes con sus aportes pertinentes muy significativos para mejorar la calidad educativa.

También Gonzales et al (2019), definen a la gerencia estratégica como un conjunto de tareas que perfilan la dirección de las organizaciones empresariales o educativas, facilita el camino para la toma de decisiones pertinentes y oportunas;

están estrechamente alineados con el pensamiento crítico, pues no se centra solamente en la construcción de planes estratégicos, sino fortalece la consciencia profesional, técnica y científica de las personas como seres humanos sociales.

Por otro lado, Lazo et al (2017), fundamentan a la gerencia educativa como una gestión administrativa eficiente y trabajo coordinado en la planificación, organización, ejecución, control y evaluación, entonces la gerencia cumple una función estratégica en el desarrollo institucional; orientado a la gestión pertinente de recursos humanos directamente involucrados para mejorar la calidad educativa.

Del mismo Aravena et al (2017), señalan a la administración en educación en un contexto determinado de la realidad, es necesario designar un gerente educativo que tome decisiones pertinentes con la finalidad fortalecer y mejorar las tareas administrativas y académicas con apego a los lineamientos de la política del Estado, valorando la diversidad socioeconómica, lingüística, cultural y religiosa.

Por su parte Pérez (2020), fortalece el enfoque teórico de la gerencia estratégica e innovación educativa que consiste en gestionar eficientemente a los recursos humanos y bienes materiales con el propósito de lograr el correcto funcionamiento de la institución educativa; su función fundamental es dirigir su equipo de trabajo institucional, con el liderazgo constante de motivación, monitoreo, acompañamiento y estímulos a las acciones destacadas y relevantes del personal administrativo y docente de la institución.

La variable calidad de recursos humanos, es la clave de la correlación para la gerencia estratégica en educación, para ello Cárdenas (2000), define como uno de los pilares del desarrollo de educación, la cultura y la sociedad, porque está centrada en la preparación científica y tecnológica de sus habitantes, pues consiste que los seres humanos están en la capacidad de desarrollar sus habilidades intelectuales, socioemocionales, actitudes muy positivas para inmiscuirse a solucionar los distintos problemas y necesidades de su entorno familiar, comunal y la sociedad en su conjunto. Considera a los recursos humanos como factor fundamental y decisiva en el proceso del desarrollo y crecimiento de la educación con calidad, igual forma en lo económico y en la innovación tecnológica. La importancia de la formación de calidad de los recursos humanos es la estrategia clave para el presente siglo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales a nivel local, regional, nacional y mundial; en función a ello se puede instituir la

planificación estratégica del desarrollo educativo, económico, social y etnolingüística del país.

Por otro lado Varela (2011), administrar los recursos humanos consiste en manejar adecuadamente las políticas en las relaciones laborales del personal que trabajan en una empresa o institución educativa, la persona que lidera esta función gerencial debe poseer un trato imparcial y con un código de ética justo para todos sus administrados, en apego estricto de las siguientes acciones: Tener en cuenta las necesidades más importantes del personal, ejecutar talleres de capacitación y actualización, incentivar el compromiso laboral, profesional y disciplinaria, fomentar la igualdad de oportunidades, brindar la seguridad y salud, evitar en todo momento y circunstancia el trato discriminatorio, etc.

Continuando acerca de los recursos humanos según Gómez (2008), el personal directivo son responsable de conducir la administración y desarrollo de la institución a su cargo, del mismo modo orienta la línea de acción del personal como recursos humanos; también tiene que enfrentar acertadamente a los retos que vienen del medio entorno exterior de la institución, muchas veces influyen sobre el desarrollo de las actividades y en los resultados, por eso los directivos deben estar en permanente identificación y evaluación de las oportunidades y amenazas, para una rápida reacción. Por otro lado Lezana et al (2000), fundamenta que la inversión en educación de recursos humanos contribuye en gran medida al desarrollo económico, social y educación sostenible, la política educativa del Estado debe orientarse a la formación científica y técnica de su capital humano.

La importancia de los recursos humanos para Garijo (2014), son elementos muy relevantes para el funcionamiento y desarrollo de una empresa u organización educativa, todos los integrantes son personas con responsabilidades específicas que cumplen para lograr los objetivos y metas planificadas, por eso lo que distingue a las organizaciones empresariales y educativas son sus seres humanos con sus habilidades y destrezas para ejecutar distintas tareas encomendadas por la gerencia con eficacia y prontitud.

A la dimensión del desempeño administrativo Agudo (2018), considera como una responsabilidad logística de vital importancia del personal administrativo, para llevar adelante el buen funcionamiento de la empresa o un centro educativo; la institución debe contar con el manual de funciones del personal estrictamente

necesarias que permita la ejecución de procesos con eficiencia y calidad. De igual forma se fundamenta Fossi (2013), el gerente administrativo por las responsabilidades de sus funciones representa una figura líder de una institución sea educativa o empresarial, siempre debe buscar la competitividad, la excelencia y la calidad de servicio, sus tareas es supervisar y hacer el seguimiento permanente del desarrollo óptimo de todas las acciones administrativas y académicas del personal a su cargo, de tal forma genera beneficios a los usuarios y a la comunidad del entorno.

Desarrollando fundamentos teóricos a la dimensión del desempeño docente Montenegro (2007), define como una función de suma importancia y noble tarea del ser humano constituido en la profesión del maestro, por lo tanto debe contar con un perfil suficiente para desempeñar tal cargo muy distinguido con las competencias profesionales más altas y específicas, todo su esfuerzo se demuestra en la formación integral de los educandos para enfrentar las adversidades de la sociedad globalizada; por la misma naturaleza la labor del docente es muy compleja y sacrificada, está en constante reflexión para mejorar la calidad de servicio. También Villarruel (2009), especifica a la función docente es de cumplimiento de múltiples tareas impartir conocimientos, es asesor, acompañante, monitor y sobre todo investigador por naturaleza; en consecuencia el maestro del mundo globalizado tiene que asumir constantes retos, asumiendo el rol reflexivo y constructor del futuro de sus condiscípulos.

Importancia del desempeño docente desde el punto vista de Díaz (2000) la labor académica y administrativa profesional con dedicación y esmero del maestro es la clave para el éxito de las reformas trascendentales en las políticas educativas latinoamericanas, por su puesto para el Perú, sin embargo por las vicisitudes poco explicables, la carrera docente no es de preferencia por los jóvenes talentosos y brillantes para escoger esta profesión tan noble. Por otro lado Granda (2021), precisa el desempeño del maestro de la era digital, en los tiempos actuales la tecnología está predominando, los niños y adolescentes ya es por naturaleza son nativos digitales; por eso se necesita docentes capaces de integración, apropiación de las competencias digitales, con altos niveles competitivos, habilidades y conocimientos desarrollados en la producción de materiales tecnológicos digitales;

de esta forma la educación actual está sustentado en la corriente constructivista de aprendizaje.

Fundamentos teóricos para la dimensión calidad de servicio educativo desde la perspectiva de Ropa (2014), en las circunstancias actuales demanda la necesidad de aprender a aprender constantemente en todo el proceso de la vida y que las instituciones educativas tienen la tarea de responder a estas necesidades apremiantes de los estudiantes, ya que la educación es el único camino para el desarrollo del ser humano; por estas razones es fundamental la mejora continua hacia la calidad de los servicios educativos, en los diferentes niveles educativos que constituye actual sistema educativo peruano, entonces en el contexto actual la calidad del servicio educativo tiene que orientarse al mejoramiento constante en todos sus aspectos como la formación primigenia de los maestros en las instituciones de educación superior ya sean universidades e institutos pedagógicos, la formación y actualización permanente en servicio a los maestros en desempeño, etc. Por su parte Barba (2021), considera a la calidad educativa que está directamente correlacionado con el liderazgo del personal directivo como eje central para el buen desempeño docente, con objetivo de lograr los estándares de la calidad del servicio educativo.

Por consiguiente para Braslavsky (2006), la calidad educativa constituye un desafío inevitable con el crecimiento exponencial del conocimiento científico y tecnológico, en función a las necesidades, intereses y convicciones de los diferentes grupos humanos; en este contexto globalizado la fortaleza profesional de los maestros están en empoderarse los conocimientos del mundo digitalizado, constituir alianzas con otras instituciones para mejorar las competencias profesionales de los profesores, el currículo de la educación tiene que estar en constante actualización, los materiales e instrumentos tecnológicos debes estar al servicio de los docentes y estudiantes. Por otro lado Espinoza (2021), fundamenta que las tendencias creciente en las instituciones educativas por la implementación de las estrategias conducentes a lograr la calidad del servicio educativo con el propósito de asegurar la acreditación por parte de las políticas educativas del Estado, enmarcados en el desarrollo histórico del país con la modernidad del presente y orientándose hacia el futuro con una verdadera justicia social, etc.

También fundamenta Cueto (2020) a la calidad de servicio educativo como un reto que implica la eficiencia máxima de forjar la formación integral de los estudiantes como futuros ciudadanos calificados y competentes del país; solo se puede lograr la ansiada calidad educativa con la combinación de varios componentes tales como denodados esfuerzos y dedicación del personal directivo, docentes competentes de alta preparación académica, infraestructura apropiada, suficiente disposición de las tecnologías digitales al servicio de la educación, etc. para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje significativo, creando un ambiente horizontal propicio de trabajo y estudio para todos los miembros de la comunidad educativa en su conjunto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación, por la misma alineación del estudio es aplicada, en la institución educativa seleccionada; la razón científica es fundamentada por Tamayo (2004), como una investigación que tiene la finalidad de generación de conocimientos a través de determinación de correlación entre los variables del estudio, con aplicación directa de solución al problema precisado por el investigador. Por su parte Sánchez (2020), fundamenta que, las variables están asociados con los fenómenos y hechos reales que permiten medir estadísticamente las relaciones entre sí; por eso seguirá un proceso de análisis de la situación problemática especificada para formular alternativas de solución.

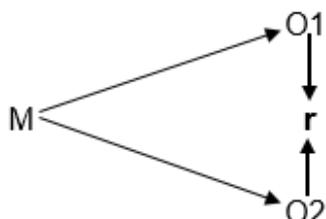
Diseño de investigación, se desarrollará el diseño, no experimental, donde no existirá manipulación directa e intencional de los variables en estudio, recopilando información fehaciente de la realidad determinada; para afianzar Rojas (2015) fundamenta, la existencia correlacional entre los variables y dimensiones previamente determinados, orientados en la recolección de datos que se puede cuantificar para luego ser interpretados estadísticamente, mediante un proceso de tratamiento de los resultados estadísticos y la comprobación de la hipótesis planteada para lograr el objetivo propuesto.

El nivel de investigación es de correlacional; cuyo propósito será conocer el grado de correlación que existe entre los variables gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en el contexto de la realidad situacional planteado; para entender mejor Hernández (2014), afirma que este nivel de investigación, tiene por intención de indagar la relación preexistente entre dos variables determinados a través de una muestra seleccionada por el investigador, se busca los vínculos más frecuentes para evaluar el grado de correlación de cada uno de los variables en estudio, estas relaciones se sustenta en hipótesis rigurosamente sometidas a pruebas.

Enfoque de la investigación, es cuantitativa, según Cadena (2017), es un procedimiento que consiste en analizar datos cuantitativos de las variables previstas para el estudio.

Con alcance transversal, pues se miden las variables en una sola oportunidad. En este trabajo de investigación, se utilizará el método hipotético deductivo, partiendo de los posibles supuestos que son informaciones empíricas para generalizar en los resultados.

Está representado en el siguiente esquema, cuyo propósito es clarificar y precisar el nivel de correlación inmediata y continua entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos con sus respectivas dimensiones.



Donde:

M: Muestra de estudio.

O1: Observación a la variable gerencia estratégica educativa

O2: Observación a la variable calidad de recursos humanos

r: Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gerencia estratégica

Definición conceptual: Es la gestión eficiente, transparente e imparcial que deben seguir el personal directivo y administrativo como integrantes de la entidad educativa para lograr los objetivos institucionales, del modo Stoner et al (2011), fundamenta que la gerencia educativa tiene la función de estructurar la planificación estratégica para orientar, inspeccionar y monitorear a las diversa actividades individuales colegiadas de la institución usándola todas las potencialidades los objetivos trazados previamente.

Definición operacional: Para lograr determinar las dimensiones; gerencia institucional, gestión de recursos humanos y gestión académica, se utilizará el cuestionario para la muestra priorizada, para luego someter a un proceso de análisis de la información obtenida.

Variable 2: Calidad de recursos humanos

Definición conceptual: Los recursos humanos para Pérez (2018), viene a ser todos los trabajadores de la institución constituidas en personal, directivo, docente y administrativo poniendo al servicio lo mejor de sus habilidades, en un mundo globalizado del siglo XXI, es determinante, donde las instituciones educativas, tienen la obligación de reformular sus sistemas de organización incorporando nuevas estrategias para mejorar la calidad de servicios educativos. También Borjas (2006), sustenta a las dimensiones de desempeño administrativo y docente, que necesariamente tienen que ser evaluados para ser valorados su dedicación a trabajo profesional, destacando la planificación, organización y ejecución de sus actividades administrativas y académicas utilizando la metodología adecuada para lograr resultados óptimos.

Definición operacional: Demostrar la administración de la calidad de recursos humanos y sus dimensiones desempeño administrativo, desempeño docente y calidad de servicio educativo se aplicará un cuestionario de encuesta; a partir de ello se podrá evidenciar los resultados mediante un proceso de análisis estadístico descriptivo e inferencia.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población: Para Hernández (2018), constituye una agrupación de individuos establecidos en un espacio geográfico o en una institución determinada que poseen similares características que permite aplicar instrumentos de medición. En la presente investigación la población estará constituida la totalidad de los trabajadores entre el personal docente, auxiliares y administrativos de los tres niveles Inicial, Primaria y Secundaria de una institución educativa pública de Huanta,

Muestra: Para Hernández (2014), es un segmento representativo de la población del estudio, que poseen las mismas características. En la presente investigación, como muestra representativa estará constituida por 52 trabajadores de la institución de los tres niveles educativos seleccionados al azar. Es así, para Reyes (2013) el tamaño de la muestra será determinada en función a la

proporcionalidad de intervalo media de su distribución en la población previamente establecida para el estudio.

Muestreo: En función a la naturaleza de la investigación se utilizará el muestreo probabilístico, consiste en seleccionar al azar o sorteo; donde tienen todos, la misma oportunidad de ser incluidos en la ejecución de la encuesta; la aplicación de la muestra será en un solo día, con la previa coordinación de la dirección general de la institución.

El grupo de análisis, será constituida los trabajadores administrativos y docentes de la institución como recursos humanos, puesto que tienen las mismas características y cumplen funciones específicas, pero a la vez con el único objetivo común brindar la calidad de servicio educativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La herramienta de obtención de la información para Tamayo (2004), es considerada como instrumentos muy valiosas las técnicas e instrumentos como elementos importantes en el proceso de investigación que va contribuir en la recopilación de la información de datos para establecer niveles y rangos en los resultados como baja, media y alta especialmente las investigaciones sociales, a la encuesta como una técnica que facilita generar respuestas a las interrogantes formuladas, del mismo modo fundamenta al cuestionario como herramienta clave para la recolección de datos, deberá ser aplicada a la muestra previamente elegida y constituirá con ítems correctamente precisadas, claras para la escala de medición.

El cuestionario de la investigación, para Hernández (2018) es la herramienta más importante en el proceso de estudio científico cuantitativa correlacional, que garantiza la confiabilidad de la información y datos, al ejecutar mediciones de los variables en estudio con la participación de los diferentes sujetos de la población y muestra seleccionada logrando resultados equivalentes.

Los niveles de valoración de las variables y dimensiones es fundamenta por Rojo (2006), deben seguir un orden de escala valorativa de niveles de calificación

en función a sus preferencias de los participantes, que serán procesadas en tablas de frecuencias y porcentajes.

En esta investigación, se utilizará la encuesta como técnica, para recabar los datos o la información, se aplicará el cuestionario como instrumento, para medir las dimensiones de las variables en estudio: gerencia institucional, gestión de recursos humanos, gestión académica, desempeño administrativo, docente y calidad de prestación educativa. Las herramientas de recolección de la información son tratados siguiendo estrictamente los procesos científicos y técnicos determinando la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, evaluados por los cinco jueces expertos, los resultados de la valoración serán procesados en el aplicativo proporcionado por el docente del curso, alcanzando 0.04 promedio de probabilidades y con el resultado final significativo; como herramienta de puntuación se utilizará la Escala de Likert.

Valor de escala	1	2	3	4	5
Enunciados de respuestas	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente

Del mismo modo se precisa el juicio de valoración al instrumento de los cinco jueces expertos.

Ficha técnica

Validadores de expertos

Nº ord.	Apellidos y nombres	Grado académico	Calificación
1	Augusto RIVEROS TORRES	Doctor	Aplicable
2	Manuel YAULI VALLADOLID	Doctor	Aplicable
3	Pavel CORDERO RÍOS	Doctor	Aplicable
4	Pelagio ÑAUPA GALVEZ	Magister	Aplicable
5	Alix Jorge APONTE CERVANTES	Magister	Aplicable

3.5. Procedimientos

Para la obtención de datos, se aplicará la técnica e instrumento, encuesta y cuestionario impreso, validado por 5 jueces expertos y se levantará las observaciones y recomendaciones antes de proceder su aplicación.

Se realizará el trámite de solicitud a la Dirección a una institución educativa pública de Huanta, con el previo consentimiento permitido de las autoridades de la institución, se aplicará la técnica consistente en una encuesta, utilizando el instrumento con cuestionario técnicamente preparado en función a los variables en estudio el coeficiente de fiabilidad y se realizará el análisis descriptivo e inferencial; el documento del consentimiento de permiso recabado.

3.6. Método de análisis de datos

Se procederá, el procesamiento de la información recabada en la prueba piloto, para ello se precisará la herramienta o herramientas tecnológicas siempre tomando en cuenta los objetivos de evidenciar la relación significativa entre las variables en estudio gerencia estratégica y la calidad de recursos humanos, con una proyección acertada para el informe final de la investigación.

Análisis descriptivo; Se aplicará la prueba piloto a 15 personas entre docentes y administrativos, utilizando el instrumento de cuestionario de 18 ítems, minuciosamente distribuidos entre las dimensiones de las variables de la investigación; la valoración de los ítems es ordinal y se utilizará la escala Likert, las respuestas de los participantes en la encuesta, se muestra en el siguiente cuadro; la misma será complementada con la aplicación del instrumento de investigación a la muestra seleccionada.

Análisis inferencial; la confiabilidad para Quero (2010), es la consistencia de fiabilidad y estabilidad del instrumento de medición propuesto por el investigador, precisando objetivamente la varianza sistemática y por el azar, teniendo en cuenta la presencia de errores en la aplicación del instrumento y con la seguridad de resolver el problema planteado. Continuando con el proceso de estudio se aplicó la prueba piloto y logró obtener las respuestas de los ítems a una parte de la muestra y se procesó en el aplicativo Alfa de Cronbach, el resultado de

la estadística inferencial numérica y porcentual logra alcanzar el coeficiente de confiabilidad igual a 0.693, ubicándose en la escala buena, que es aceptable para la investigación cuantitativa correlacional. (Anexo 5)

En adelante tomando en cuenta el piloto aplicado se complementará el estudio, para ello Hernández et al (2010), permitiendo elaborar tablas de frecuencia para el análisis descriptivo e inferencial de datos obtenidos, en los resultados de la prueba, para generar discusión, en el proceso de la investigación, se usará el software SPSS, para procesar los resultados obtenidos de cada variable y sus dimensiones será medido con el estadígrafo Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Según Maldonado (2018), la ética en las investigaciones educativas es una responsabilidad fundamental de los investigadores respetar al ser humano y los derechos del autor, en la fundamentación de los aspectos teóricos y en el uso de los métodos, para que sea su trabajo moralmente coherente. En tanto el proceso de ejecución de este trabajo, se desarrollará en estricta aplicación de la transparencia en los parámetros de consentimiento y autorización del personal directivo de la institución educativa, donde participarán el personal docente y administrativo de forma voluntaria, espontánea y en situación de anonimato, la misma garantizará con los documentos permitidos, por otro lado, el estudio se limitará exclusivamente al análisis descriptivo e inferencial de gerencia estratégica y calidad de recursos humanos, con la finalidad de velar la autenticidad y legitimidad del trabajo. Se basará en los autores de los antecedentes internacionales y nacionales para no caer en sospecha de plagio, respetando la autenticidad de los datos obtenidos.

Para asegurar la solidez y autenticidad de la investigación, se precisa los siguientes principios éticos:

Beneficencia; el responsable del estudio deberá tener el objetivo y un horizonte claro, cuyo propósito será contribuir a la mejora de la educación integral y de calidad para dar mejores oportunidades a los educandos; para ello, es fundamental respetar la autoría de información utilizada.

No maleficencia; brinda la seguridad de los participantes en la investigación de los posibles perjuicios, en su trabajo, política laboral, social, etc.

Autonomía; pues cada individuo tiene la plena libertad de decidir, participa o no en el proceso de obtención de datos relevantes de la institución.

Justicia; todos los participantes en la investigación merecen un trato justo, equitativo, democrático, etc.

Competencia profesional y científica; todas las personas participantes en el proceso de investigación deberán tener una adecuada preparación académica y profesional, para garantizar la rigurosidad científica del trabajo.

Cuidado del medio ambiente y biodiversidad; el trabajo deberá cautelar y asegurar preservación de la biodiversidad de las plantas y animales, en la diversidad de ecosistemas.

IV. RESULTADOS

A continuación, se precisa el análisis estadístico descriptivo a partir de la información recabada con la aplicación del instrumento de investigación y procesado a través de tablas estadística descriptivas y se tomó en cuenta los autores de los antecedentes del estudio como, a nivel internacional Nova, Luis (2020) que evidenció los niveles y rangos de calificación deficiente, regular y suficiente; a nivel nacional Mamani, Luis (2018) trabajó los resultados de su investigación con rangos regular, bueno y excelente; por su parte también Tamayo, Mario (2004), recomienda trabajar con niveles bajo, medio y alto. Por lo tanto, para el presente análisis descriptivo del estudio se definió los niveles: Deficiente, eficiente y regular.

Objetivo principal: Determinar la relación entre gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta.

Tabla Nº 1

Análisis descriptivo de la V1: Gerencia estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	5	9.6	9.6	9.6
Eficiente	5	9.6	9.6	19.2
Regular	42	80.8	80.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Claramente se evidencia en la tabla 2, los resultados obtenidos mediante el instrumento aplicado, a una muestra representativa de 52 personas entre docentes y administrativos, en la variable gerencia estratégica, 5 consideran en un nivel deficiente representando el 9.6%, otros 5 participantes distinguen en el nivel eficiente constituyendo el 9.6% y los 42 encuestados afirmaron en un nivel regular alcanzando el 80.8%. A partir de la información de resultados obtenidos se concluye, que la mayoría de los participantes consideraron a la gerencia estratégica en un nivel regular.

Tabla N° 2*Análisis descriptivo de la V2: Calidad de recursos humanos*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	11.5	11.5	11.5
Eficiente	5	9.6	9.6	21.2
Regular	41	78.8	78.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Efectivamente muestra en la tabla 3, los resultados procesados en el Software SPSS, las frecuencias y porcentajes que corresponden a la variable calidad de recursos humanos, de total encuestados 6 participantes consideran en un nivel deficiente que equivale a 11.5%, por otra parte, los 5 trabajadores estiman como eficiente representando el 9.6%, mientras 41 encuestados se manifestaron que están en un nivel regular, lo que representa el 78.8%. Por consiguiente, se puede concluir que la función que cumplen los recursos humanos en la institución educativa pública seleccionada para la presente investigación, por la opinión de la mayoría de los que participaron están en un nivel regular, lo cual evidencia una necesidad urgente de mejorar la calidad de recursos humanos de los tres niveles educativos de la institución.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta.

Tabla Nº 3

Análisis descriptivo de la D1: Desempeño administrativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	32.7	32.7	32.7
Eficiente	3	5.8	5.8	38.5
Regular	32	61.5	61.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Analizando descriptivamente, los resultados procesados de la dimensión desempeño administrativo, claramente se visualiza en la tabla 4, las frecuencia y porcentajes; donde 17 trabajadores se manifestaron considerando en un nivel deficiente que equivale a 32.7%, asimismo 3 participantes estimaron en un nivel eficiente alcanzando 5.8% y 32 encuestados estimaron en un nivel regular que representa a 61.5%. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede concluir, por la opinión de la mayoría de los trabajadores que participaron en la aplicación del instrumento de la investigación, que el desempeño administrativo está en un nivel regular, lo cual demuestra una planificación gerencial estratégica y toma de decisiones colegiadas para mejorar a partir de estos resultados.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta

Tabla Nº 4

Análisis descriptivo de la D2: Desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	19.2	19.2	19.2
Eficiente	4	7.7	7.7	26.9
Regular	38	73.1	73.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Efectivamente se aprecia en la tabla 5, los resultados procesados de frecuencias y porcentajes, donde 10 encuestados consideraron que el desempeño docente, están en un nivel deficiente, representando a 19.2%, para otros 4 participantes están en un nivel eficiente que equivale a 7.7% y finalmente los 38 encuestados con la aplicación del cuestionario calificaron que está en un nivel regular, representando el 73.1%. A partir de estos resultados se puede concluir, que el desempeño docente en la institución educativa seleccionado, para el presente estudio, por la opinión de la mayoría, se sitúa en el nivel regular, lo que significa mejorar el trabajo docente y la preparación constante en servicio con perseverancia para así elevar la calidad profesional.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta.

Tabla Nº 5

Análisis descriptivo de la D3: Calidad de servicio educativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	11	21.2	21.2	21.2
Eficiente	4	7.7	7.7	28.8
Regular	37	71.2	71.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Se observa con precisión y claridad en la tabla 6, el contenido de los resultados de la dimensión calidad de servicio educativo, el cuestionario aplicado a una muestra representativa de 52 personas entre docentes y administrativos, donde 11 encuestado estimaron en un nivel deficiente que equivale a 21.2%, luego solo para 4 personas está en un nivel eficiente logrando el 7.7% y finalmente los 37 encuestados consideraron que está en un nivel regular alcanzando a 71.2. En consecuencia, se puede concluir, por la opinión de la mayoría de los participantes en la aplicación del instrumento de investigación, la calidad de servicio educativo está en un nivel regular, lo que significa mejorar las condiciones laborales, formación permanente en servicio y trabajo colaborativo en equipo, etc.

Prueba de normalidad

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Criterios de decisión:

Si $p < 0,05$, se rechaza la H0 y acepta la H1

Si $p \geq 0,05$, se acepta la H0 y se rechaza la H1

Tabla Nº 6

Prueba de normalidad para la muestra aplicada

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gerencia estratégica	.252	52	<.001
V2 Calidad de recursos humanos	.217	52	<.001

Con precisión exacta se observa en la tabla anterior, la prueba de normalidad procesada en el Software SPSS para las variables gerencia estratégica y calidad de recursos humanos; ambas demuestran una distribución no normal, obteniendo un $p < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigación; pues, los datos tienen una distribución no normal; en consecuencia, para Hernández (2018), las variables con este tipo de datos deben ser analizadas inferencialmente con estadígrafo de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Después de haber procesado el análisis descriptivo de los resultados a cada una de las variables en estudio y sus respectivas dimensiones a través del programa SPSS, se procedió el análisis estadístico inferencial y se ha obtenido los siguientes valores como coeficientes inferenciales.

Prueba de la hipótesis principal:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

H0: No Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Tabla Nº 7

Correlación de la hipótesis general

			V1 Gerencia estratégica	V2 Calidad de recursos humanos
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.508**
	V1 Gerencia estratégica	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
		Coeficiente de correlación	.508**	1.000
	V2 Calidad de recursos humanos	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	52	52

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

Con precisión se muestra en la tabla 8, al procesar el coeficiente de correlación entre las variables gerencia estratégica y calidad de recursos humanos, obteniendo un valor de Rho de Spearman =0.508; que significa que existe una correlación directa positiva, media y significativa, con la significancia de p valor $0.001 < 0.5$, según la escala de valores del coeficiente de correlación de Hernández, Fernández y Baptista (2010); en consecuencia, se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Tal como se evidencia en el cuadro anterior de la correlación, a través del software SPSS.

Prueba de la hipótesis específica 1:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Tabla N° 8

Correlación de la hipótesis específica 1

			D1 Desempeño administrativo	V1 Gerencia estratégica
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.436**
	D1 Desempeño administrativo	Sig. (bilateral)	.	.001
		N	52	52
		Coeficiente de correlación	.436**	1.000
	V1 Gerencia estratégica	Sig. (bilateral)	.001	.
		N	52	52

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

Claramente se observa en la tabla 9, al correlacionar los resultados de la variable gerencia estratégica con la dimensión desempeño administrativo de la variable calidad de recursos humanos, se ha obtenido un valor Rho de Spearman =0.436; pues evidencia la existencia de una correlación media directa, positiva y significativa, con la significancia de p valor $0.001 < 0.5$, considerada en la escala de valores establecida por Hernández, Fernández y Baptista (2010); por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Tal como se demuestra en el cuadro anterior de la correlación, a través del software SPSS.

Prueba de la hipótesis específica 2:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Tabla N° 9

Correlación de la hipótesis específica 2

			D2 Desempeño docente	V1 Gerencia estratégica
Rho de Spearman	D2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	.599**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	52	52
V1 Gerencia estratégica	V1 Gerencia estratégica	Coeficiente de correlación	.599**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	52	52

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

Con precisión se observa en la tabla 10, donde muestra los resultados inferenciales de la correlación de la variable gerencia estratégica con la dimensión desempeño docente de la variable calidad de recursos humanos, donde se ha obtenido un valor Rho de Spearman =0.599, que afirma que existe una correlación media directa, positiva y significativa, con la significancia de p valor $0.001 < 0.5$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Tal como se evidencia en el resultado de la correlación, a través del software SPSS.

Prueba de la hipótesis específica 3:

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.

Tabla N° 10

Correlación de la hipótesis específica 3

			D3 Calidad de servicio educativo	V1 Gerencia estratégica
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.359**
	D3 Calidad de servicio educativo	Sig. (bilateral)	.	.009
		N	52	52
		Coeficiente de correlación	.359**	1.000
	V1 Gerencia estratégica	Sig. (bilateral)	.009	.
		N	52	52

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

Con precisión minuciosa se observa en la tabla 10, donde muestra los resultados inferenciales de correlación de la variable gerencia estratégica con la dimensión calidad de servicio educativo de la variable calidad de recursos humanos, donde se ha obtenido un valor Rho de Spearman =0.359, este resultado inferencial evidencia in que existe una correlación baja o débil directa, positiva y significativa, con la significancia de p valor $0.009 < 0.5$, precisada en la escala de valores por Hernández, Fernández y Baptista (2010); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Tal como se indica en la tabla anterior de la correlación, a través del software SPSS.

V. DISCUSIÓN

A partir de la información recabada con la ejecución del instrumento del estudio a una muestra representativa previamente seleccionada de 52 trabajadores entre el personal docente y administrativo de una población de 121 personas, con lo cual se procesó los datos para obtener los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales propuestos y planificados en el objetivo principal y en los objetivos específicos.

Por consiguiente, el objetivo principal se logró demostrando con precisión en la tabla N° 8, resultados de estadística inferencial obteniendo el coeficiente de correlación, un valor Rho de Spearman=0.508 y un $p=0.001 < 0.5$, con lo cual se determina la existencia de una correlación media directa positiva y significativa entre los variables gerencia estratégica y calidad de recursos humanos, dicho coeficiente de valor de correlación, es fundamentado por Hernández, Fernández y Baptista (2010); en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Dicho resultado obtenido coincide plenamente con el estudio de Castro (2020), utilizó las herramientas de recolección de información la encuesta y el cuestionario, demostrando en sus resultados y conclusiones, donde el 67% de la muestra consideran al desempeño administrativo y docente en un nivel calificativo regular y pertinente para seguir mejorando el talento humano. Del mismo modo concuerda con la investigación de Nova (2020), considera que tanto la gerencia estratégica y los equipos de trabajo que son recursos humanos muy valiosos, como tal deben organizarse coordinadamente sus roles que desempeñan, esta forma de comunicación asertiva les permite tomar decisiones pertinentes y oportunas, asegurando mejores resultados y conclusiones, para hacer frente a los diversos cambios y desafíos en la institución logrando ser competitivas en la comunidad local y regional; también como resultado aplicado de instrumentos de su investigación logró evidenciar en más 57%, consideran que la mayoría de las empresas no tienen una planificación estratégica adecuada, mientras 43% consideran si lo tienen, así mismo precisó los niveles de calificación de las empresas deficiente, regular y suficiente. Mientras con el estudio de Gómez (2019), no se logró coincidir con los resultados obtenidos.

Mientras en este trabajo, se precisó los niveles de calificación deficiente, regular y eficiente, a las variables gerencia estratégica y calidad de recursos humanos, con sus respectivas dimensiones estudiados; llegando a concluir, que los encuestados en su mayoría decidieron ubicar ambas variables en el nivel regular, siendo para la primera variable, el 80.8% y para la segunda variable 78.8% respectivamente.

Asimismo concuerda con el estudio de Kose (2019), donde considera a la gestión y planificación estratégica en educación de vital importancia, una obligación para todas las instituciones educativas del país, refiriéndose al Estado Turquía árabe de Medio Oriente, pues los resultados de esta investigación son muy adecuados para nuestra realidad, donde la gerencia estratégica es una herramienta de gestión eficaz para el desarrollo del servicio educativo de calidad. En este sentido los resultados y la correlación logrado en la actual investigación realizada en un centro educativo público de la ciudad de Huanta se estableció en el nivel regular, con la tendencia de mejorar la calidad del servicio educativo que brinda a los usuarios de la localidad.

También se consiguió comparar con la investigación teórica de Pérez (2020), allí se define a la gerencia estratégica e innovación educativa, que consiste en gestionar eficientemente a los recursos humanos y bienes materiales con el propósito de lograr el correcto funcionamiento de la institución educativa; su función fundamental es dirigir su equipo de trabajo institucional, con el liderazgo constante de motivación, monitoreo, acompañamiento y estímulos a las acciones destacadas y relevantes del personal docente, administrativo, etc.

Con relación a los resultados del objetivo específico 1, en la dimensión de desempeño administrativo, se quedó evidenciada que existe una correlación moderada para Tamayo (2004), y media para Hernández, Fernández y Baptista (2010) directa, positiva y significativa, tal como se muestra estadísticamente un valor Rho de Spearman=0.436 y un $p=0.001 < 0.5$, entre la variable uno gerencia estratégica con la primera dimensión de la segunda variable calidad de recursos humanos; por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica uno nula y se admite la hipótesis específica alterna.

En el cual, los resultados procesados descriptivamente a la dimensión específica uno desempeño administrativo, se observa las frecuencias y porcentajes; donde los 32 encuestados consideran cuyo desempeño funcional está en un nivel regular que representa 61.5%, mientras 17 personas manifiestan en un 32.7% ubicándose en el nivel deficiente y para 3 individuos es eficiente alcanzando 5.8%; en conclusión, para la mayoría, el desempeño administrativo está en un nivel regular, lo cual demuestra que necesita mejorar la planificación gerencial estratégica y toma de decisiones colegiadas a partir de estos resultados.

El así, confirma el planteamiento de Sacsara (2018), sobre la función y/o el desempeño del personal administrativo, donde existe una conexión y motivación muy importante entre los miembros de la entidad educativa, principalmente en la administración y conducción de recursos humanos; promoviendo la responsabilidad, la idoneidad, la empatía con principios democráticos, en el personal docente y administrativo; de esta manera los resultados alcanzados contribuye al mejoramiento óptimo de las necesidades educativas de los educandos. Entonces el desempeño del personal administrativo de la institución educativa pública donde se aplicó el estudio, según los resultados obtenidos se ubica en mayor porcentaje en un nivel regular; seguido deficiente y un mínimo porcentaje eficiente.

Concerniente al objetivo específico 2, al desempeño docente, se puede apreciar en función a los resultados inferenciales y descriptivas logrados la correlación de la variable uno gerencia estratégica con la dimensión desempeño docente de la variable calidad de recursos humanos, en este proceso de análisis se ha conseguido un valor Rho de Spearman =0.599, que afirma que existe una correlación media directa, positiva y significativa, con la significancia de $p=0.001<0.5$; en consecuencia, se rechazó la hipótesis específica nula 2 y se admite la hipótesis específica alterna 2 del estudio. Tal como se evidencia en el resultado de la correlación, a través del software SPSS, la confirmación de estos resultados, están basados en las escalas de valoración correlacional de los metodólogos mencionados en párrafos anteriores.

Efectivamente se demostró en el análisis estadístico descriptivo los resultados procesados de frecuencias y porcentajes, pues los 38 encuestados creen que la dimensión del desempeño docente está en un nivel de calificación

regular, representando el 73.1%, para otros 10 están en el nivel deficiente 19.2%, finalmente para 4 es eficiente con 7.7%; a partir de estos resultados se llega a concluir, que la función y/o desempeño docente en la institución educativa estudiada, por mayoría se sitúa en el nivel regular, lo que significa e insta trabajar y prepararse con constancia y perseverancia para así mejorar las condiciones laborales y profesionales en el marco del buen desempeño docente.

Consecuentemente es comparable con el estudio realizado por Lupardi (2018); pues, fundamenta a la calidad del desempeño de profesores o docentes, aportan al desarrollo eficiente de las actividades académicas logrando el aprendizaje significativo en los estudiantes, es por ello se necesita el liderazgo gerencial de parte del personal directivo y jerárquico, para alcanzar los objetivos y metas planificadas estratégicamente obteniendo un rendimiento administrativo y académico acorde a las expectativas y necesidades de los beneficiarios del servicio educativo de la comunidad.

En lo que corresponde al objetivo específico 3; aquí se muestra muy claramente los resultados inferenciales de correlación de la variable gerencia estratégica con la dimensión calidad de servicio educativo de la variable calidad de recursos humanos, alcanzando un valor Rho de Spearman =0.359, este resultado evidencia que existe una correlación débil directa, positiva y significativa de $p=0.009 < 0.5$, precisada en la escala de valores por Hernández, Fernández y Baptista (2010); en consecuencia, se rechaza la hipótesis específica 3 nula y se admite la hipótesis alterna, tal como se indica el reporte de la correlación, a través del software SPSS.

Estos resultados inferenciales también tiene relación con la afirmación de Tamayo (2004), donde se considerada como instrumentos muy valiosas las técnicas e instrumentos como elementos importantes en el proceso de investigación que va contribuir en la recopilación de la información de datos para establecer niveles inferenciales y rangos en los resultados como baja, media y alta principalmente en las investigaciones sociales, a la encuesta como una técnica que facilita generar respuestas a las interrogantes formuladas, del mismo modo fundamenta al cuestionario como herramienta clave para el recojo de la información, deberá ser aplicada a la muestra previamente seleccionada y

constituirá con ítems correctamente precisadas, claras para la escala de medición estadística inferencial y descriptiva.

Continuando con el objetivo específico 3; se observa con precisión el contenido de resultados del análisis estadístico descriptivo realizado de la dimensión calidad de servicio educativo, el cuestionario aplicado a una muestra representativa de 52 personas entre docentes y administrativos, donde 37 consideran que está en un nivel regular alcanzando 71.2%, luego los 11 encuestado manifiestan en un nivel deficiente con 21.2%, solo para 4 personas está en un nivel eficiente con 7.7%; con estos resultados se concluye por la opinión de la mayoría que la calidad de servicio educativo está en un nivel regular, lo que indica mejorar el acompañamiento, monitoreo y retroalimentación efectiva a los estudiantes para generar el aprendizaje significativo.

Estos resultados tienen relación con el estudio de Cárdenas (2000); para él, la calidad de recursos humanos, es la clave para la gerencia estratégica en educación, para ello define como uno de los pilares del desarrollo de educación, la cultura y la sociedad, porque está centrada en la preparación científica y tecnológica de sus habitantes, pues consiste en que los seres humanos son capaces de desarrollar sus habilidades intelectuales, socioemocionales, actitudes muy positivas para inmiscuirse a solucionar los distintos problemas y necesidades de su entorno familiar, comunal y la sociedad en su conjunto. Considera a los recursos humanos como factor fundamental y decisiva en el proceso del desarrollo y crecimiento de la educación con calidad, igual forma en lo económico y en la innovación tecnológica. La importancia de la formación de calidad de los recursos humanos es la estrategia clave para el presente siglo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales a nivel local, regional, nacional y mundial; en función a ello se puede instituir la planificación estratégica del desarrollo educativo, económico, social y etnolingüística del país.

Finalizando la triangulación de los resultados estadísticos inferenciales y descriptivos con los antecedentes internacionales, nacionales y la metodología utilizada en esta investigación cuantitativa correlacional; se ha llegado a las conclusiones genéricas: Se comprobó asertivamente que existe la relación directa positiva y significativa entre los variables estudiados y las dimensiones específicas

analizadas; con lo cual se logró alcanzar el objetivo general y específicos planificados.

Teniendo en cuenta los resultados analizados, explorados y comparados de autores en los antecedentes, se precisa que la gerencia estratégica educativa y gestión de recursos humanos, debe promover la formación y capacitación permanente en servicio al personal administrativo y docente, considerando como recursos humanos de vital importancia y más valiosos de la institución; con la finalidad de mejorar la capacidad y la competencia profesional para asumir los desafíos de la educación del Siglo XXI en un mundo digital globalizado.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Efectivamente se determinó que existe la relación significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022; según los resultados obtenidos es una correlación positiva media y significativa entre los variables en estudio, tal como se corrobora a través del estadígrafo de la Rho de Spearman igual a 0.508 y con un nivel de significancia $p=0.001<0.5$; por lo tanto, se ubican en la escala de calificación descriptiva regular.

Segunda:

Se determinó, indiscutiblemente existe la relación entre gerencia estratégica y desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022; en función a los resultados conseguidos es una correlación positiva media entre la V1 con la dimensión específica uno de la V2, tal como se corrobora con el estadígrafo de la Rho de Spearman igual a 0.436 y con un nivel de significancia $p=0.001<0.5$; en consecuencia, se ubica en la escala de calificación descriptiva regular con 61.5%, siendo el resto en menor porcentaje.

Tercera:

En este estudio se logró determinar, fehacientemente existe la relación entre gerencia estratégica y desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022; en función a los resultados obtenidos es una correlación positiva media entre la V1 con la dimensión específica dos de la V2, tal como se corrobora a través del estadígrafo de la Rho de Spearman igual a 0.599 y en un nivel de significancia $p=0.001<0.5$; por consiguiente descriptivamente se ubica en la escala de calificación regular con 73.1%, siendo el resto en menor porcentaje.

Cuarta:

Se ha determinado, evidentemente existe la relación entre gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022; de acuerdo a los resultados logrados es una correlación positiva baja entre la V1 con la dimensión específica tres de la V2, tal como se confirma a través del estadígrafo de la Rho de Spearman igual a 0.359 y en un nivel de significancia $p=0.009<0.5$; por lo tanto, se ubican en la escala de calificación descriptiva regular con 71.2%, siendo el resto en menor porcentaje.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia que contiene esta investigación y en función a los resultados alcanzados se precisa algunas sugerencias para el personal directivo, administrativo y docente de la institución, como también a la comunidad científica, con el único objetivo de mejorar la calidad profesional y técnico de los recursos humanos, que conlleve a desarrollar y brindar la calidad de servicio educativo:

Primera:

Gestionar e implementar la formación y capacitación permanente en servicio para el personal administrativo y docente, teniendo en cuenta como recursos humanos de vital importancia para el desarrollo y funcionamiento de la institución; desarrollando talleres interaprendizaje de experiencias exitosas con la finalidad de mejorar la calidad de desempeño administrativo y docente, pues en los resultados de la investigación la mayoría consideran en el nivel regular.

Segunda:

Promover y constituir los equipos de trabajo colegiado, por niveles educativos y por especialidades para mejorar las competencias y desempeños de todos los miembros de la comunidad educativa.

Tercera:

Practicar la toma de decisiones colegiadas para las acciones más relevantes que involucra el prestigio y desarrollo institucional a corto, mediano y largo plazo.

Cuarta:

Se insta a la comunidad científica de investigadores, continuar con esta investigación en el nivel correlacional causal, para poder explicar causa y efecto; así, que permita formular las alternativas de solución al problema planteado.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2018). *La función administrativa de control* (1). Aranzadi S.A.U. <https://n9.cl/2mohdy>
- Aravena, F. (2017). Systematic review of research on educational leadership and management in Latin America. *Belmas Magazine*, 46(2), 207-225. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1741143217745882>
- Barba, L. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Educare*, 25(1), 284-309. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462/1399>
- Blacutt, J. (2019). The New Trends in Strategic Management. An approach based on orientation to central competences, to the market or to strategic activities. *Perspectivas*(43), 1994-3733. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332019000100006
- Borjas, F. (2006). Gestión del docente y la ejecución de los proyectos pedagógicos de aula en educación básica. *Orbis*, 2(5), 52-88. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70920503.pdf>
- Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo xxi. *REICE Iberoamericana*, 4(2). https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/660816/REICE_4_2_5.pdf?se
- Cadena, P. (2017). Métodos cuantitativo, métodos cualitativos o su combinación en la investigación. *Revista Mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. <http://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v8n7/2007-0934-remexca-8-07-1603-en.pdf>
- Cárdenas, G. (2000). Tendencias en la formación de recursos humanos calificados. *Facultad de Ciencias Económicas UNMSM*(17). https://economia.unmsm.edu.pe/publ/arch_rev_fce/RevistaFCE_17.pdf#page=107
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 4(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Cueto, R. (2020). Valoración de la calidad del servicio educativo en instituciones educativas privadas. *Industrial data*, 23(1), 165-187. <https://www.redalyc.org/journal/816/81664593010/81664593010.pdf>
- Díaz, H. (2000). *Carrera de maestro: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño* (1). Banco interamericano de desarrollo. <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/bidR410maestros.pdf>

- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos*. UNAP. Tesis maestría. [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4710/Selva_Tesis_Maestría_2017.pdf?](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4710/Selva_Tesis_Maestría_2017.pdf)
- Espinoza, P. (2021). Liderazgo, calidad y educación. Sistema de gestión de calidad en instituciones educativas. *Conrado*, 17(81), 419-427. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-419.pdf>
- Fossi, L. (2013). Administrative functions and the communitarian participation . *Orbis*, 9(25), 47-63. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70928419004.pdf>
- Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa* (1). CET Soria. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/5981>
- Godoy, E. (2016). La gestión institucional de calidad y el desarrollo organizacional de las instituciones educativas. *Gaceta Científica*, 2(1), 2414-2832. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/363>
- Gómez, L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (2). Pearson. <https://n9.cl/jyncu>
- Gómez, L. (2019). *Gestión de recursos humanos* (5). Pearson. <https://ebg.ec/wp-content/uploads/2021/07/Gestion-de-recursos-humanos.-5ed-Balkin.pdf>
- González, J. (2017). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 1317-0570. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>
- González, J. (2019). Gerencia estratégixa herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos URBE ciencias sociales*, 21(1), 242-267. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002/3869>
- Granda, L. (2021). El docente y la alfabetización digital en la educación del siglo XXI. *Sociedad y tecnología*, 4(52), 377-390. <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/158/446>
- Guerrero, C. (2018). Managers and effective work team: successful company . *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(3), 2477-8818. <https://pdfs.semanticscholar.org/35e7/f93cc5132e42548c6937f793f06d5e31f6ab.pdf?>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6). Interamericana Editores S. A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Rudics*, 4562-6095. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R. (2010). *Metología de la investigación* (5). Interamericana editores S. A. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Kose, K. (2019). Strategic Management and Leadership of Education: Central and Local Perspectives in Turkey. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 347-365. <https://epasr.inased.org/makale/1105>
- Lazo, L. (2017). La importancia de la formación de gerentes educativos en instituciones de enseñanza ecuatoriana. *Revista de Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 39(3), 2007-7890. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/123/640>
- Lezana, H. (2000). Nuestro capital humano. *UNMSM*, 5(17). https://economia.unmsm.edu.pe/publ/arch_rev_fce/RevistaFCE_17.pdf#page=107
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de villa el salvador*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Tesis maestría. <https://190.116.48.43/handle/20.500.12866/3552>
- Maldonado, E. (2018). La ética en la investigación educativa. *Ciencia pedagógica e innovación*, 6(1), 45-51. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/219/255>
- Mamani, L. (2018). *Desempeño docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito*. Universidad Nacional del Altiplano. Tesis licenciatura. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13075/Mamani_Flores_Luis_Alberto.pdf?
- Márquez, J. (2021). *Gerencia educativa en el clima organizacional en una Unidad de Salitre, 2020*. Universidad César Vallejo. Tesis maestría. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61538>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente (2)*. Cooperativa editorial magisterio. <https://n9.cl/9akrh>
- Moreno, L. (2020). Strategic Management Models: Exploratory study in manufacturing SMEs in the Sugamuxi Province. *Espacios*, 41, 0798-1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n41/a20v41n41p17.pdf>
- Pérez, N. (2020). Gerencia educativa: transformación e innovación. *Educare*, 24(2), 273-292. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1330/1300>
- Perez, P. (2018). *La gestión educativa y la planificación estratégica en las Instituciones Educativas de Nivel Secundario*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Tesis maestría.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

- Ramírez, R. (2020). Management strategy for people management in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Información tecnológica*, 31(1), 0718-0764. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100133
- Reyes, O. (2013). Criterio para determinar el tamaño de una muestra en estudios descriptivos. *Congreso internacional de investigación*, 5(3). <https://n9.cl/62hng>
- Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús*. Tesis maestría, Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación: Una simplificación de la complicada incoherencia nomenclatura y clasificación. *Redvet*, 16(01), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Rojo, J. (2006). *Análisis descriptivo y exploratorio de datos* (1). Laboratorio de estadística CSIC. http://humanidades.cchs.csic.es/cchs/web_UAE/tutoriales/PDF/SPSSAnDescripExplorat.pdf
- Ropa, B. (2014). Administración de la calidad en los servicios educativos. *Horizonte de la ciencia*, 4(6), 67-73. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877010/570960877010.pdf>
- Sacsara, A. (2018). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución Educativa "María Parado de Bellido*. Universidad César Vallejo. Tesis de maestría. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26090>
- Sánchez, M. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional* (1). Valle. http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Stoner, J. (2011). *Administración* (6). Ebooks Académicos. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limuza. <https://fdocuments.ec/document/mario-tamayo-procesoinvestcientifica.html?page=1>
- Torres, C. (2016). *El empoderamiento de las TIC desde la gerencia y las políticas públicas, una visión sociocrítica y constructiva del proceso educativo transformador*. IDEP. Tesis doctoral. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/13844/2016000001470.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Valdiviezo, S. (2018). *Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial*. Tesis doctoral, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/olrew>
- Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5). Pearson. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1558>
- Villarruel, M. (2009). La práctica educativa del maestro mediador . *Iberoamericana de educación*, 1(50), 3-10. <https://onx.la/70fd4>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022 AUTOR: Mayhua Palomino, Faustino (ORCID: 0000-0002-3244-0997)						
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022?.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022?.</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022?.</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022?.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de recursos humanos en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño administrativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>HE2: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p> <p>HE3: Existe una relación directa y significativa entre la gerencia estratégica y calidad de servicio educativo en una institución educativa pública de Huanta, 2022.</p>	Variable 1: Gerencia estratégica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
			D1: Gerencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de gestión. - Aplica su experiencia profesional. - Precisión de normas de convivencia. 	1, 2 3,4	Muy eficiente Eficiente
			D2: Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Construye liderazgo en su gestión. - Resolución oportuna de problemas. - Respeto a la diversidad. 	5,6 7,8	Regular Deficiente
			D3: Gestión académica	<ul style="list-style-type: none"> - Constituye equipos de trabajo. - Planificación curricular diversificada. - Monitoreo y asesoramiento opinado e inopinado. 	9	Muy deficiente
			Variable 2: Calidad de recursos humanos			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valor
			D1: Desempeño administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización de funciones específicas. - Promoción del desarrollo profesional. - Precisión de normas de seguridad. 	10,11	Muy eficiente
			D2: Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de servicio a la educación. - Actualización permanente de competencias profesionales. - Talleres de socialización de experiencias 	12,13 14,15 16,17	Eficiente Regular Deficiente
			D3: Calidad de servicio educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del aprendizaje significativo. - Uso de herramientas tecnológicas y digitales. - Desarrollo de proyectos de innovación pedagógica. 	18	Muy deficiente

Anexo 02: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GERENCIA ESTRATÉGICA	Es la gestión eficiente, transparente e imparcial que deben seguir el personal directivo y administrativo como integrantes de la entidad educativa para lograr los objetivos institucionales, del modo Stoner et al (2011), fundamenta que la gerencia educativa tiene la función de estructurar la planificación estratégica para orientar, inspeccionar y monitorear a las diversas actividades individuales colegiadas de la institución usándola todas las potencialidades los objetivos trazados previamente.	Para lograr determinar las dimensiones; gerencia institucional, gestión de recursos humanos y gestión académica, se aplicará un cuestionario a la muestra seleccionada, para luego someter a un proceso de análisis estadístico	Gerencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de gestión. - Aplica su experiencia profesional. - Precisión de normas de convivencia. 	1, 2, 3
			Gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Construye liderazgo en su gestión. - Resolución oportuna de problemas. - Respeto a la diversidad. 	4, 5, 6
			Gestión académica	<ul style="list-style-type: none"> - Constituye equipos de trabajo. - Planificación curricular diversificada. - Monitoreo y asesoramiento opinado e inopinado. 	7, 8, 9
CALIDAD DE RECURSOS HUMANOS	La calidad de gestión de recursos humanos para Pérez (2018), la calidad de recursos humanos en el siglo XXI en un mundo globalizado es determinante, donde las instituciones educativas están en la obligación de reformular sus sistemas de organización incorporando nuevas estrategias para mejorar la calidad de servicios educativos, con la finalidad de cumplir los objetivos y metas trazadas.	Para determinar la gestión de la calidad de recursos humanos y sus dimensiones desempeño administrativo, desempeño docente y calidad de servicio educativo se aplicará un cuestionario de encuesta; a partir de ello se podrá evidenciar los resultados mediante un proceso de análisis de la información obtenida	Desempeño administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización de funciones específicas. - Promoción del desarrollo profesional. - Precisión de normas de seguridad. 	10, 11, 12
			Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de servicio a la educación. - Actualización permanente de competencias profesionales. - Talleres de socialización de experiencias 	13, 14, 15
			Calidad de servicio educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del aprendizaje significativo. - Uso de herramientas tecnológicas y digitales. - Desarrollo de proyectos de innovación pedagógica. 	16, 17, 18

Anexo 03: Consolidado validación de expertos

Número de jueces		5										Promedio de probabilidades	0,04050925926	
												Resultado general	Es significativo	
*P: Pertinencia; R: Relevancia; C: Claridad												Consultor: Carlos Gamonal (carlosgamonal@gmail.com)		
Item	Indicadores*	N° de jueces										Total	Probabilidad	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
2	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	0	1	1	1						4	0.15625	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
3	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
4	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
5	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
6	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
7	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
8	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
9	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
10	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
11	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
12	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	0	1	1	1	1						4	0.15625	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
13	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
14	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	
15	P	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	R	1	1	1	1	1						5	0.03125	
	C	1	1	1	1	1						5	0.03125	

Anexo 04: Firmas y Grados académicos de expertos validadores

Validador 1

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>] Aplicable después de corregir [] No aplicable []		
Apellidos y nombres del Juez validador: Dr/Mg: Dr. Augusto Riveros Torres DNI: 10147666		
Especialidad del validador: ... DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión		Lima, 06 de mayo del 2022  Dr. Augusto Riveros Torres DNI 10147666 966116645 ----- Firma del Experto Informante.
RIVEROS TORRES, AUGUSTO DNI 10147666	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2017 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Validador 2

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>] Aplicable después de corregir [] No aplicable []		
Apellidos y nombres del Juez validador: Dr/Mg: Dr. Manuel Yauli Valladolid DNI: 28216364		
Especialidad del validador: ... DOCTOR EN EDUCACIÓN		
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión		Lima, 07 de mayo del 2022  Dr. Manuel Yauli Valladolid DIRECTOR ----- Firma del Experto Informante.
YAULI VALLADOLID, MANUEL DNI 28216364	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Validador 3

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>] Aplicable después de corregir [] No aplicable []		
Apellidos y nombres del Juez validador: Dr/Mg: Dr. Pavel Cordero Rios DNI: 28993119		
Especialidad del validador: ... Prof. de Matemáticas / DOCTOR EN EDUCACIÓN		
¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión		Lima, 06 de mayo del 2022  ----- Firma del Experto Informante.
CORDERO RIOS, PAVEL DNI 28993119	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2019 Fecha egreso: 01/02/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Validador 4

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento y los items construidos es viable para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dx/ Mg: ...Mg. NAUPA GALVEZ PELAGIO..... DNI: 28603456.....

Especialidad del validador: ...MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Tarma, 09 de mayo del 2022
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Lic. Adm. Pelagio Naupa Gálvez
 JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Firma del Experto Informante.

NAUPA GALVEZ, PELAGIO DNI 28603456	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/04/2012 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
---	--	---

Validador 5

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems están planteados adecuadamente y garantizan la medición de la dimensión.

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

Apellidos y nombres del Juez validador. Dx/ Mg: ALIX TORO APONTE CERVANTES..... DNI: 28560084.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.....
Huanta, 09 de mayo del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

APONTE CERVANTES, ALIX JORGE DNI 28560084	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
--	---	---

Anexo 05: Resultado de la prueba de confiabilidad y base de datos

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] = 0,693$$

Consultor: carlosgamonali@gmail.com

Buena

V_i	18.4000	Copiar																	
$\sum V_i$	6.3619	V_i	0,4095	0,3143	0,2667	0,4571	0,1714	0,3524	0,1238	0,4571	0,5429	0,2095	0,4286	0,6952	0,3524	0,0667	0,4095	0,3524	0,3524
Suma de respuestas	Item Encuestado	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
32	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	
33	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
28	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	
34	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	
41	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	
30	6	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	
37	7	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5	3	3	2	3	3	
30	8	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	
41	9	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	
30	10	3	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	3	2	3	4	2	3	
29	11	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
31	12	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	
39	13	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
33	14	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	
36	15	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	

Donde:
 K : número de ítem
 V_i : Varianza del ítem
 V_t : Varianza de cada individuo

Anexo 06: Ficha técnica del instrumento y cuestionario



ENCUESTA DE LA INVESTIGACIÓN TESIS MAESTRÍA “GERENCIA ESTRATÉGICA Y CALIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANTA, 2022”

Estimado (a), personal docente y administrativo el presente instrumento de encuesta es de carácter anónimo, tiene como objetivo conocer su opinión acerca de la situación actual de la Institución Educativa donde labora Ud., su información brindada será muy valiosa para el desarrollo de una Tesis de Maestría.

En cada ítem, Ud. deberá marcar con un aspa (X) eligiendo la alternativa del enunciado que más concuerde con la situación actual de su institución.

Nº Ord	Items	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
Variable de Gerencia Estratégica						
D1: Gerencia institucional						
1	El personal directivo cumple oportunamente con la gestión administrativa institucional.					
2	Los instrumentos de la gerencia administrativa institucional están al día y actualizados.					
3	Los objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo están planificadas estratégicamente.					
D2: Gestión de recursos humanos						
4	Brinda la información necesaria y pertinente al personal docente y administrativo para facilitar su trabajo.					
5	Resuelve oportunamente distintos problemas y diferencias entre los trabajadores de la institución.					
6	Promueve pluralidad de las ideas y respeta la diversidad de las opiniones.					
D3: Gestión académica						
7	Suministro y provisión oportuna de materiales e insumos educativos a estudiantes y docentes.					
8	Propicia equipos de trabajo colegiado para planificación curricular anual, trimestral y mensual.					
9	Monitoreo y acompañamiento permanente y programado a los docentes.					
Variable de Calidad de Recursos Humanos						
D4: Desempeño administrativo						
10	El personal administrativo desempeña sus funciones con probidad y puntualidad.					
11	Formación y actualización permanente en servicio para garantizar el desarrollo profesional.					
12	Existe plan estratégico de riesgos de desastres naturales, accedentes imprevistos que pueda ocurrir.					
D5: Desempeño docente						
13	Se ejecuta proyectos de innovación pedagógica, que impulse el desarrollo de la institución educativa.					
14	Realizan talleres de socialización de las experiencias exitosas entre los docentes.					
15	Evaluación, acompañamiento y retroalimentación a los estudiantes es progresiva y oportuna.					
D3: Calidad de servicio educativo						
16	El aprendizaje significativo de estudiantes, están relacionadas directamente con el compromiso docente.					
17	La institución educativa cuenta con herramientas tecnológicas y digitales para el desarrollo de las actividades académicas.					
18	La institución promueve talleres de capacitación docente para la innovación pedagógica.					

Huanta, mayo del 2022

Anexo 07: Permiso de aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio
de Educación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38254/Mx-P
"LUIS CAVERO BENDEZU"

Huanta, 16 de mayo de 2022

Carta 2022-IE. 38254-"LUIS CAVERO BENDEZU"-HUANTA

Profesor
FAUSTINO MAYHUA PALOMINO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de comunicarle, que para el desarrollo de su trabajo de investigación que lleva por título "GERENCIA ESTRATEGICA Y CALIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE HUANTA, 2022.", se le concede el permiso correspondiente para que pueda ejecutar su instrumento de investigación-Cuestionario.

En ese sentido la Institución Educativa "LUIS CAVERO BENDEZU" a la cual represento, le facilitara la información que sea necesaria para su encuesta.

Atentamente,


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCION DE EDUCACION
DIRECCION DE HUANTA

Prof. Tecuán Gálvez Méndez
DIRECTORA

Anexo 08: Base de datos del instrumento aplicado

BASE DE DATOS: RESULTADO DEL INSTRUMENTO APLICADO

N	V1: Gerencia estratégica									V2: Calidad de recursos humanos						CONSOLIDADO DE DIMENSIONES Y VARIABLES											
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	V1
1	3	2	3	2	2	3	5	2	5	1	2	3	2	3	3	3	2	2	8	7	12	6	8	7	27	21	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	9	8	9	8	9	8	9	8	26	25
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	8	8	9	7	9	10	25	26	
4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	9	7	10	7	8	9	26	24		
5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	8	8	8	7	8	8	8	24	23	
6	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	8	9	10	9	9	8	27	26	
7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	3	3	9	7	9	7	8	10	25	25	
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	13	12	12	11	13	13	37	37	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	13	12	11	11	11	11	36	33	
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	2	3	3	3	2	3	8	9	9	9	8	8	26	25	
11	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	11	11	8	13	13	11	30	37	
12	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	10	9	8	9	9	10	27	28	
13	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	14	12	13	12	10	13	39	35		
14	3	4	5	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	3	5	4	3	4	12	11	11	9	12	11	34	32	
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	12	13	12	14	13	8	37	35	
16	2	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	5	2	5	5	4	2	9	14	10	11	12	11	33	34	
17	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	11	11	11	10	10	9	33	29	
18	5	4	4	5	4	5	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	13	14	11	10	10	9	38	29	
19	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	9	5	8	7	8	8	22	23	
20	2	3	3	4	3	1	3	2	3	1	3	4	3	2	3	3	2	2	8	8	8	8	8	7	24	23	
21	2	3	3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	1	2	8	9	8	7	7	6	25	20	
22	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	8	6	10	8	8	8	24	24	
23	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	9	6	8	9	8	8	23	25	
24	2	4	4	2	3	1	3	2	3	1	3	5	2	2	3	3	1	2	10	6	8	9	7	6	24	22	
25	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	5	3	2	3	3	2	2	8	5	7	9	8	7	20	24	
26	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	1	8	7	7	7	9	6	22	22	
27	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	1	3	10	7	6	9	9	7	23	25	
28	2	3	3	5	2	3	4	3	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	8	10	8	7	6	7	26	20	
29	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	9	6	8	8	9	9	23	26	
30	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	4	2	2	8	7	7	9	8	8	22	25	
31	2	3	4	2	3	3	4	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	9	8	9	6	8	7	26	21	
32	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	11	6	8	8	9	7	25	24	
33	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	12	10	11	13	13	10	33	36	
34	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	5	2	2	10	6	8	9	7	9	24	25	
35	2	3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	4	2	2	8	5	8	6	8	8	21	22	
36	3	4	3	2	2	1	3	2	3	1	3	4	3	2	3	4	3	2	10	5	8	8	8	9	23	25	
37	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	8	5	8	8	7	8	21	23	
38	3	3	4	2	1	2	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	10	5	11	8	8	8	26	24	
39	2	3	3	2	2	1	3	2	4	1	3	3	2	1	3	3	2	1	8	5	9	7	6	6	22	19	
40	2	3	4	2	2	1	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	9	5	9	7	8	7	23	22	
41	3	3	4	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	4	3	3	2	10	6	8	6	8	8	24	22	
42	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	4	5	8	7	8	7	7	13	23	27	
43	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	3	4	3	2	3	5	2	2	8	5	8	8	8	9	21	25	
44	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	9	5	8	10	7	9	22	26	
45	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	10	7	9	8	8	8	26	24	
46	3	3	4	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	10	5	8	8	7	9	23	24	
47	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	9	7	9	9	8	8	25	25	
48	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	10	7	8	9	9	9	25	27	
49	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	3	4	2	2	9	7	8	10	8	8	24	26	
50	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	9	7	9	6	7	8	25	21	
51	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	4	5	6	6	8	7	8	13	20	28	
52	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3	3	4	2	3	8	7	8	8	8	9	23	25	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GERENCIA ESTRATÉGICA Y CALIDAD DE RECURSOS HUMANOS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUANTA, 2022", cuyo autor es MAYHUA PALOMINO FAUSTINO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GAMONAL TORRES CARLOS ERNESTO DNI: 40097786 ORCID 0000-0002-3233-3921	Firmado digitalmente por: CGAMONALTO el 07-08- 2022 07:28:47

Código documento Trilce: TRI - 0375891