

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS

Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de
Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021

AUTORES:

Hermoza Ochante, Ruben Edgar

Salazar Quispe, Robert

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ORCID iD 0000-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Diógenes y Albina, mis adorados padres con mucho amor y respeto, gracias por sus recomendaciones de vida, motivaciones de perseverancia y por estar siempre presente en todos los eventos importantes de mi vida.

A mi esposa Sinthia por su permanente orientación a mejorar personal y profesionalmente, por el amor que compartimos y la pasión por el conocimiento que nos une.

Rubén Edgar Hermoza Ochante.

Dedicado especialmente a mi esposa Patricia Diaz por su amor y apoyo incondicional, a mi hijo Christopher por su apoyo y solidaridad, a mis padres Ignacio y Melania por inspirar en mí valores de servicio y de ayuda constante a mis semejantes.

Robert Salazar Quispe

Agradecimiento

Al supremo creador, muchas gracias por brindarnos la oportunidad de contar con buena salud, permitirnos compartir los éxitos con nuestros seres queridos y darnos la oportunidad de escalar en el conocimiento administrativo.

Agradecer a la Escuela de Posgrado de la UPCI por compartir los conocimientos de la maestría, a los docentes por compartir sus conocimientos y a los compañeros por sus memorias.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 Descripción de la realidad problemática	4
1.2 Definición del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.3 Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Formulación de hipótesis.....	9

1.4.1 Hipótesis general	9
1.4.2 Hipótesis específicas.....	9
1.5. Variables y dimensiones	9
1.5.1 Operacionalización de variables	10
1.6. Justificación de la Investigación.....	11
CAPÍTULO II.....	13
2. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1 Antecedentes nacionales:.....	13
2.1.2 Antecedentes internacionales	16
2.2 Bases teóricas	18
2.2.1. Administración de recursos humanos.....	18
2.2.2. Gestión de la calidad educativa	37
2.3 Definición de términos	44
CAPÍTULO III.....	47
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	47
3.1 Tipo de investigación.....	47
3.2. Diseño de la investigación	48
3.3 Población y muestra.....	48
3.3.1 Población	48
3.3.2 Muestra	49

3.4. Técnicas para la recolección de datos.....	49
3.4.1. Descripción de los instrumentos.....	49
3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	50
3.4.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	52
CAPÍTULO IV	53
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	53
4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras.....	53
4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones.....	53
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones.....	79
4.1.3. Prueba de Normalidad	80
4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación	83
CAPÍTULO V.....	86
5. DISCUSIÓN	86
5.1 Discusión de resultados obtenidos.....	86
5.2 Conclusiones.....	88
5.3. Recomendaciones	89
Bibliografía	90
Anexo 1: matriz de consistencia	96
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	98
Anexo 3: base de datos	101
Anexo 4. Evidencia digital de similitud.....	104

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio.....	105
Anexo 6. Validación por juicio de expertos.....	107

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Administración de recursos humanos.</i>	10
<i>Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Gestión de la calidad educativa.</i>	11
<i>Tabla 3. Selección de personal</i>	24
<i>Tabla 4. Estrategias didácticas</i>	44
<i>Tabla 5. Población de la investigación</i>	48
<i>Tabla 6. Validez del instrumento por juicio de expertos</i>	50
<i>Tabla 7. Prueba de alfa</i>	50
<i>Tabla 8. Detalle de confiabilidad para la totalidad de ítems del instrumento</i>	51
<i>Tabla 9. Resultados a P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?</i>	54
<i>Tabla 10. Resultados a P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?</i>	55
<i>Tabla 11. Resultados a P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?</i>	56
<i>Tabla 12. Resultados a P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?</i>	57
<i>Tabla 13. Resultados a P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?</i>	58
<i>Tabla 14. Resultados a P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?</i>	59
<i>Tabla 15. Resultados a P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?</i>	60
<i>Tabla 16. Resultados a P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?</i>	61
<i>Tabla 17. Resultados a P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?</i>	62
<i>Tabla 18. Resultados a P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?</i>	63
<i>Tabla 19. Resultados a P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?</i>	64
<i>Tabla 20. Resultados a P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?</i>	65
<i>Tabla 21. Resultados a P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?</i>	67

<i>Tabla 22. Resultados a P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?</i>	68
<i>Tabla 23. Resultados a P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?</i>	69
<i>Tabla 24. Resultados a P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?</i>	70
<i>Tabla 25. Resultados a P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?</i>	71
<i>Tabla 26. Resultados a P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?</i>	72
<i>Tabla 27. Resultados a P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?</i>	73
<i>Tabla 28. Resultados a P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?</i>	74
<i>Tabla 29. Resultados a P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?</i>	75
<i>Tabla 30. Resultados a P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?</i>	76
<i>Tabla 31. Resultados a P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?</i>	77
<i>Tabla 32. Resultados a P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?</i>	78
<i>Tabla 33. Tabulación cruzada entre las variables de la investigación</i>	79
<i>Tabla 34. Pruebas de normalidad a las variables y dimensiones</i>	80
<i>Tabla 35. Prueba correlacional para hipótesis general</i>	83
<i>Tabla 36. Prueba correlacional para hipótesis específica 1</i>	84
<i>Tabla 37. Prueba correlacional para hipótesis específica 2</i>	84
<i>Tabla 38. Prueba correlacional para hipótesis específica 2</i>	85

Índice de figuras

<i>Figura 1. Reclutamiento interno y externo</i>	23
<i>Figura 2. Administración de sueldos y salarios</i>	28
<i>Figura 3. Fases de la evaluación 360°</i>	34
<i>Figura 4. Dimensiones de la evaluación 360° en el ámbito educativo</i>	36
<i>Figura 5. Planificación estratégica a nivel educativo</i>	41
<i>Figura 6. Resultados a P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?</i>	54
<i>Figura 7. Resultados a P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?</i>	55
<i>Figura 8. Resultados a P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?</i>	56
<i>Figura 9. Resultados a P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?</i>	57
<i>Figura 10. Resultados a P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?</i>	58
<i>Figura 11. Resultados a P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?</i>	59
<i>Figura 12. Resultados a P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?</i>	60
<i>Figura 13. Resultados a P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?</i>	61
<i>Figura 14. Resultados a P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?</i>	62
<i>Figura 15. Resultados a P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?</i>	63
<i>Figura 16. Resultados a P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?</i>	64
<i>Figura 17. Resultados a P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?</i>	65
<i>Figura 18. Resultados a P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?</i>	67
<i>Figura 19. Resultados a P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?</i>	68
<i>Figura 20. Resultados a P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?</i>	69

<i>Figura 21. Resultados a P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?</i>	70
<i>Figura 22. Resultados a P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?</i>	71
<i>Figura 23. Resultados a P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?</i>	72
<i>Figura 24. Resultados a P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?</i>	73
<i>Figura 25. Resultados a P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?</i>	74
<i>Figura 26. Resultados a P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?</i>	75
<i>Figura 27. Resultados a P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?</i>	76
<i>Figura 28. Resultados a P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?</i>	77
<i>Figura 29. Resultados a P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?</i>	78
<i>Figura 30. Gráfica de la tabulación cruzada entre las variables de la investigación</i>	79
<i>Figura 31. Normalidad esperada: Administración de recursos humanos</i>	81
<i>Figura 32. Normalidad esperada: Gestión de la calidad educativa</i>	81
<i>Figura 33. Diagrama de cajas: Administración de recursos humanos</i>	82
<i>Figura 34. Diagrama de cajas: Gestión de la calidad educativa</i>	82

Resumen

La gestión de la calidad educativa permite que una organización educativa logre las metas o niveles estandarizados a nivel de infraestructura, talento humano y gestión, para ello contempla una efectiva planificación, coordinación y evaluación de los procesos educativos y administrativos, sin embargo, las estructuras organizacionales pueden influenciar en esa gestión, toda vez que en el sector de la universidad pública está liderada por el rector de la universidad, por los decanos de facultades y directores de las escuelas profesionales. La gestión educativa tiene como actor central al principal recurso de una organización, al recurso humano, por ello la importancia de una adecuada selección, capacitación, desarrollo y evaluación para orientar la gestión a los objetivos deseados.

En ese marco se presente este trabajo de investigación cuyo objetivo fue “Determinar en qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021” proponiendo como marco metodológico una investigación básica con diseño no experimental, recopilando datos transversales a través de la técnica de la encuesta a 39 trabajadores administrativos y estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Los resultados indican a nivel descriptivo resultados regulares para los ítems evaluados con un 53.85%, observando datos con distribución normal, cuya correlación de Pearson fue de 0.749, que indica una correlación moderada alta, concluyendo que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente en la mejora de la gestión de la calidad educativa.

Palabras clave: Administración de recursos humanos, gestión de la calidad educativa.

Abstract

The management of educational quality allows an educational organization to achieve the goals or standardized levels at the level of infrastructure, human talent and management, for this it contemplates an effective planning, coordination and evaluation of educational and administrative processes, however, the organizational structures they can influence this management, since in the public university sector it is led by the rector of the university, by the deans of faculties and directors of professional schools. Educational management has as a central actor the main resource of an organization, the human resource, therefore the importance of adequate selection, training, development and evaluation to guide the management to the desired objectives.

In this framework, this research work is presented whose objective was "Determine to what extent the administration of human resources is related to the management of educational quality in the Faculty of Humanities of the National University Federico Villarreal, 2021" proposing as a methodological framework a basic research with a non-experimental design, collecting cross-sectional data through the survey technique of 39 administrative workers and students of the Faculty of Humanities of the Federico Villarreal National University.

The results indicate at a descriptive level regular results for the items evaluated with 53.85%, observing data with normal distribution, whose Pearson correlation was 0.749, which indicates a moderately high correlation, concluding that the administration of human resources is significantly related to the improvement of educational quality management.

Keywords: *Human resources administration, educational quality management.*

Introducción

El presente trabajo titulado “La administración de recursos humanos y la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”; tiene como objetivo general el determinar la influencia de la administración de recursos humanos en la gestión de la calidad educativa, dado que es de suma importancia en pleno siglo XXI valorar el proceso administrativo, pero también es importante conocer el desempeño de la gestión educativa generando calidad y un proceso de mejora continua que hará que nuestro país cuente con mejores ventajas competitivas con respecto al proceso de licenciamiento y acreditación de la calidad educativa.

Como el objetivo central y último de la educación es lograr la eficiencia educativa, entonces debemos plantear mecanismos y acciones conducentes a este derrotero; y sin lugar a duda la administración de los recursos humanos es un pilar fundamental para este proceso. Valorar el capital humano en las organizaciones siempre será significativo para su crecimiento y desarrollo, más aún si la valoración de este capital se da dentro de una institución educativa pública que busca constantemente estándares de calidad para el logro de sus objetivos y metas institucionales a corto y largo plazo.

El trabajo de investigación desarrollado comprende cinco capítulos divididos de la siguiente manera:

En el capítulo I se abordó el planteamiento del problema, para lo cual se tomaron en cuenta las investigaciones efectuadas por otros autores que se relacionan con las variables utilizadas en esta y que nos permitió tener un panorama general a nivel nacional e

internacional sobre el comportamiento de dichas variables. Asimismo, se describió la realidad problemática mediante el diagnóstico, pronóstico y control de los aspectos tomados en cuenta en la investigación. Es importante también, en este proceso, considerar la formulación de los problemas y los objetivos que fueron debidamente enunciados. Finalmente se consideró la justificación e importancia y los alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se construyó el marco teórico, considerando inicialmente el tratamiento de las variables a la luz de la teoría que se conoce hasta ahora, por diversos especialistas, sobre el internet y el aprendizaje autónomo. Asimismo, para tener una visión más pormenorizada y clara de la investigación se definieron los términos y las hipótesis. También se tomó en cuenta la identificación de las variables y su operacionalización para tener de forma precisa los indicadores e índices en los cuales se basó el trabajo.

En el capítulo III se planteó la metodología, lo que nos condujo a enunciar el tipo, nivel y diseño de investigación, parametrando los conceptos y la realidad a este esquema. Asimismo, se conoció la población con la cual se desarrolló la investigación y de esta se desprendió la muestra. También se dio un tratamiento especial a la enunciación de los instrumentos para la recolección de datos, así como a las técnicas estadísticas que validaron el trabajo de investigación.

En el capítulo IV se presentaron los resultados, mediante la utilización del paquete estadístico SPSS 24, el mismo que nos permitió contrastar las hipótesis, luego tomamos los datos que fueron analizados e interpretados. Para efectos de la contrastación de las hipótesis se consideró el estadístico “coeficiente de correlación de Pearson”, que nos indicó el tipo y grado de relación existente entre las variables propuestas en las hipótesis.

Finalmente, en el capítulo V, se discutieron los resultados tomando en cuenta las investigaciones nacionales e internacionales propuestas en los antecedentes de la investigación; asimismo se plantearon las conclusiones en base a los resultados obtenidos. Con estos datos se elaboraron las recomendaciones de la investigación para ser tomadas en cuenta tanto por las autoridades, los docentes y los estudiantes de la Facultad de Humanidades de la UNFV

Los autores.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Cuando hablamos de calidad educativa nos estamos refiriendo a la posibilidad de alcanzar altos estándares destinados a lograr la efectividad y la eficiencia que implica a su vez alcanzar objetivos y resultados, mediante la concurrencia de varios factores fundamentales, entre éstos se encuentran los maestros, la infraestructura y la gestión.

En la presente investigación, veremos la importancia de la administración de los recursos humanos como vía para alcanzar la calidad educativa. Ahora bien, como parte de la labor administrativa, se debe tomar en cuenta la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación y la evaluación de los procesos con el fin de dar a conocer resultados que permitan la toma de decisiones para la resolución de conflictos.

En el plano educativo, administrar también significa manejar recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos que nos permitan identificar las necesidades principales de la institución, para determinar objetivos estratégicos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades; tomando en cuenta los recursos con los que se disponen y la concepción de los procesos que permitan solucionar los principales problemas vinculados a la gestión.

En el caso de la Universidad Nacional Federico Villarreal, como institución educativa pública, tiene una estructura administrativa central encabezada por el rectorado que a su vez coordina con las distintas facultades las acciones y procesos que deben asegurar la calidad educativa. Con respecto a la Facultad de Humanidades, tiene a su vez una organización jerárquica dependiente del decanato y repartida en departamentos, escuelas profesionales y órganos de gestión interna que deben llevar a la práctica los lineamientos gerenciales que le permitirá ser eficaz y eficiente.

En lo que se refiere a la gestión de los Recursos Humanos, dentro de la facultad de Humanidades se toma en cuenta al trabajo desempeñado por el personal nombrado y contratado; tanto personal docente como personal técnico, que cumplen una serie de funciones que muchas veces son informales; para el cumplimiento de estas funciones no se programan capacitaciones y actualizaciones constantes, lo que hace que encontremos un sistema de gestión que no cumple las expectativas de los alumnos y del personal involucrado. En general la calidad de la gestión de recursos humanos no es la más adecuada encontrándose constantes reclamos del personal en cuanto a remuneraciones e incentivos que muchas veces se encuentran por debajo del promedio del mercado.

Como la administración de los recursos humanos empieza por el reclutamiento y la selección, podemos observar que la facultad de Humanidades se somete a los requerimientos de los departamentos y escuelas en cuanto a la contratación de personal docente y administrativo, estos requerimientos son aprobados por la Facultad y el Consejo correspondiente que a su vez eleva al rectorado para su aprobación final. Cubrir los puestos necesarios para lograr una adecuada gestión de la calidad educativa, es un tema que requiere la utilización de herramientas basadas en los objetivos que se desean conseguir y de los resultados que se alcanzan, estos resultados no son medidos periódicamente en la Facultad lo que causa molestias y contradicciones internas en el cumplimiento de las actividades programadas.

Como se mencionó, otro de los problemas que aquejan la administración de los recursos humanos, es la deficiencia en las capacitaciones y los programas de desarrollo dentro de la Facultad. Actualmente las capacitaciones deberían enfocarse en las técnicas, habilidades y manejo de herramientas y tecnologías con el fin de tener personal que responda a los nuevos enfoques demandantes de la globalización y el siglo XXI. En la facultad los principales problemas son el manejo de recursos tecnológicos y materiales lo que conlleva al cumplimiento poco eficiente de los objetivos planteados.

En lo referente a las compensaciones y remuneraciones, estas deben ser valoradas tomando en cuenta las competencias y habilidades del personal y sujetándose a los estándares nacionales e internacionales del mercado demandante. En las instituciones públicas hay poca valoración del personal docente y administrativo, tal es así, que las escalas salariales se encuentran muy por debajo del mercado. Tener

personal poco valorado y con poca movilidad de crecimiento y desarrollo profesional es un indicador de que la calidad educativa que se facilita tampoco es la más adecuada.

Otro factor importante de la administración de recursos humanos son las relaciones laborales establecidas dentro del área de trabajo, para lo cual se debe valorar el clima organizacional que a su vez nos permite observar la motivación del personal y la comunicación organizacional establecida entre los colaboradores con el fin de tener una facultad eficiente. Ahora bien, en la Facultad de Humanidades existe un clima organizacional tenso, donde la comunicación es horizontal y no asegura los resultados esperados, asimismo la motivación es deficiente y funciona solo como elementos intrapersonales; por lo cual se debe dar énfasis a la mejora de este ambiente que reeditará en la mejora continua de la calidad educativa.

Finalmente, otro aspecto importante a tomar en cuenta para la administración de los recursos humanos es la seguridad y salud laboral, en este ámbito se valoran las condiciones de trabajo, los niveles de vida, las actividades de cooperación efectiva, la aplicación de aspectos ergonómicos y estructurales de la organización. En este sentido, la facultad de Humanidades al momento no ofrece las condiciones necesarias para la seguridad y salud laboral, también se debe poner énfasis en este aspecto ya que permitiría mejorar la calidad educativa.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- 1 ¿En qué medida el proceso integral de selección de personal se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021?
- 2 ¿En qué medida la capacitación y el desarrollo laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021?
- 3 ¿En qué medida la evaluación y retroalimentación laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1 Determinar en qué medida el proceso integral de selección de personal se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021
- 2 Determinar en qué medida la capacitación y el desarrollo laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.

- 3 Determinar en qué medida la evaluación y retroalimentación laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.

1.4 Formulación de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la administración de recursos humanos y la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.

1.4.2 Hipótesis específicas

- 1 Existe relación directa y significativa entre el proceso integral de selección de personal y la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.
- 2 Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desarrollo laboral y la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.
- 3 Existe relación directa y significativa entre la evaluación y retroalimentación laboral y la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, 2021.

1.5. Variables y dimensiones

Variable 01: Administración de recursos humanos

Dimensiones

1. Proceso integral de selección de personal

2. Capacitación y el desarrollo laboral

3. Evaluación y retroalimentación laboral

Variable 02: Gestión de la calidad educativa

Dimensiones

1. Planificación educativa

2. Ejecución educativa

3. Resultados de gestión educativa

1.5.1 Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de la variable 1: Administración de recursos humanos.*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala / Valores	Niveles / Rangos
1. Proceso integral de selección de personal	Determinación del perfil de reclutamiento docente	1 al 4	Escala: Ordinal	Nivel: Adecuado --> Rango (49 - 60)
	Proceso de selección docente			Nivel: Regular --> Rango (37 - 48)
2. Capacitación y el desarrollo laboral	Programas de inducción docente	5 al 8	Valores: 1: Totalmente en desacuerdo 2: Algo en desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: Algo de acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Nivel: Inadecuado --> Rango (12 - 36)
	Programas de metodología de la enseñanza			
3. Evaluación y retroalimentación laboral	Evaluación docente 360°	9 al 12		
	Medidas de reforzamiento docente			

Fuente: Elaboración propia. 2021.

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Gestión de la calidad educativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala / Valores	Niveles / Rangos
1. Planificación educativa	Formulación de propósitos educativos	13 al 16	Escala: Ordinal	Nivel: Adecuado --> Rango (49 - 60)
	Elaboración de contenidos educativos			Nivel: Regular --> Rango (37 - 48)
2. Ejecución educativa	Actividades formativas	17 al 20	Valores: 1: Totalmente en desacuerdo 2: Algo en desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: Algo de acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Nivel: Inadecuado --> Rango (12 - 36)
	Aplicación de recursos educativos			
3. Resultados de gestión educativa	Evaluación de gestión	21 al 24		
	Decisiones de mejora para la gestión			

Fuente: Elaboración propia. 2021.

1.6. Justificación de la Investigación

La administración de recursos humanos es indispensable para una organización ya que esta puede contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios: Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, además permite proporcionar competitividad a la organización y suministra empleados bien entrenados y motivados que serán la base primordial donde se asentará la calidad educativa.

Además, la administración de los recursos humanos permite el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, lo cual es un factor importante para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo; todo esto

amparado en el establecimiento de políticas éticas que coadyuven a desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Una adecuada administración de los recursos humanos garantiza el éxito de las organizaciones ya que expone las decisiones corporativas que permiten cambios significativos en el desarrollo de enfoques, métodos y prácticas que dan soporte, confianza y credibilidad para llevar a cabo diversos procesos, dentro de ello hablamos de la gestión educativa como medio para el desarrollo de la ciencia y la tecnología que a su vez ayudan al avance de la investigación en el Perú.

En consecuencia, es importante valorar la administración de los recursos humanos, ya que estos se constituyen en motores potenciales de cambio; el tener personal satisfecho y adecuadamente capacitado conlleva al crecimiento de la Facultad y junto a ella a la mejora de la gestión de la calidad educativa que encuentra un campo seguro para el desarrollo de enfoques de calidad que mediante estrategias de gestión lograrán el tan anhelado avance de la ciencia y la investigación con proyección social.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales:

Intriago, (2018). En su tesis titulada *“Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones De Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016”*. Para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El objetivo de la investigación fue “conocer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales de los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior (IES) que se encuentran en Manabí, zona 4 – Ecuador en el año 2016”. En cuanto al diseño de investigación fue de tipo no experimental con el enfoque cuantitativo y de tipo transeccional; utilizando como población al conjunto de trabajadores administrativos de tres Instituciones de Educación Superior del Ecuador.

Tras el análisis de los datos la conclusión fue que “las tendencias recientes sobre ingenio humano, produce novedosas teorías, una cantidad enorme de publicaciones y la

enorme transformación tanto a grado empresarial y estatal, Ecuador no es la distinción. Los organismos estatales de enseñanza como por ejemplo universidades, colegios, Escuelas politécnicas han empezado a modificar lo cual previamente se denominaba perfil de cargos por funcionalidades a un nuevo perfil de cargos por competencias, por lo que existe interacción estrecha con la Administración del talento humano, todo lo cual se vio reflejado en los diversos tipos de competencias humanas que fueron tomados en esta Indagación”.

Arias, (2018). En su trabajo de investigación titulado *“La gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander- ECSAN de Colombia, año 2017”*. Para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Privada Norbert Wiener.

El objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de Cadetes de Policía “General Francisco de Paula Santander” – ECSAN, de Colombia, año 2017”. El trabajo desarrollado fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, con una población de estudio de 105 personas; de los cuales 90 fueron docentes vinculados a la Escuela de Cadetes de Policía y 15 profesionales que son parte de la unidad de dirección del área docente.

La conclusión de la investigación, es que existe un grado directo y alto de relación entre la gestión del talento y calidad de la educación en los colegios juveniles Policía "General Francisco de Paula Santander" - ECSAN, Colombia, 2017 (valor $R = 0,804$ y valor $p = 0,000$), lo que significa que las mejoras en la gestión de recursos humanos se reflejan en mejores servicios de calidad educativa; asimismo, se puede verificar que existe una relación directa y considerable entre el reclutamiento y la calidad de la educación en la Escuela de Cadetes de la Policía "General Francisco de Paula Santander" - ECSAN, Colombia, 2017 (valor $R = 0,737$ y valor $p = 0,000$), lo cual indica que si el proceso de

reclutamiento se puede mejorar Los docentes se verán reflejados en un mejor servicio educativo.

Alvarado, (2018). En su investigación titulada “*Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima - 2017*”. Para optar el grado de Doctor en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo.

El objetivo fue “establecer la influencia existente entre gestión educativa institucional y la capacitación del personal en la satisfacción del usuario de la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017”.

Desarrolló la investigación mediante el método hipotético deductivo, de tipo básico y de diseño no experimental, correlacional y transversal; la población estuvo conformada por 140 colaboradores (docentes y personal administrativo) de la Institución Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe, 2017.

Concluyó con un grado de significancia de 0,05 que la administración educativa institucional y la administración de recursos humanos influyen de manera significativa en la satisfacción del cliente en la Organización Educativa Emblemática y Benemérita Nuestra Señora de Guadalupe y el modelo de regresión logístico estimado entre la administración educativa institucional y la administración de recursos humanos sobre la satisfacción del cliente es significativo, o sea que la variable independiente explica o influye significativamente en la variable dependiente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Avella, (2017). En su investigación *“Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la Facultad de Estudios a Distancia de la U.P.T.C.”* Para obtener el grado Magíster en Administración de Negocios con énfasis en talento humano. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología de Panamá.

El objetivo desarrollado en la investigación fue “elaborar una propuesta de un modelo de gestión de talento humano para la Facultad de Estudios a Distancia F.E.S.A.D. de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia”. Según el objeto de estudio la investigación se realizó en campo con un nivel de análisis descriptivo que permitió acudir a fuentes primarias y secundarias y la aplicación de entrevistas semiestructuradas.

La propuesta de un modelo de gestión del talento basado en competencias le brinda a la Escuela de Estudios a Distancia la oportunidad de transitar de un modelo tradicional de gestión de la fuerza laboral a un modelo de gestión basado en competencias que permitirá que el personal docente y la gestión adecuada de la F.E.S.A.D. alcancen sus metas y proyecciones de excelencia académica. En cuanto a la metodología utilizada para desarrollar este trabajo, se tiene certeza que se basa en el diagnóstico de la Universidad y F.E.S.A.D. Se procede entonces a indagar en las teorías contemporáneas expuestas y seleccionar entre ellas la que mejor se adapta a las necesidades del colegio. Una vez seleccionado el modelo, la investigación se apoyó principalmente en la teoría de Spencer y Spencer Beer y Martha Alles, que citaba el proceso de construcción de un modelo de gestión por competencias.

Soto, (2019). En su trabajo de investigación titulado *“Cultura de liderazgo en una escuela de excelencia: implicaciones para el sistema educativo puertorriqueño. Para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad de Puerto Rico.*

El objetivo desarrollado fue “determinar una cultura de liderazgo en una escuela de excelencia”. El método de investigación fue cualitativo y de diseño etnográfico que siguió los siguientes pasos: El primer paso consistió en el contacto inicial, el segundo paso es la entrada al campo de trabajo, el tercer paso el calentamiento, el cuarto paso el trabajo de campo intenso y el último paso la retirada.

Concluyó que la cultura de liderazgo en la escuela de excelencia tiene un nivel de desarrollo débil. No se logró cumplir con todos los criterios que sustentan una cultura de liderazgo como son la participación, la responsabilidad y el compromiso de todos los miembros de la institución escolar, tampoco, se cumplió con los principios de funcionalidad, eficacia y eficiencia que permitan lograr alcanzar niveles de perfección en el desarrollo académico. En cuanto a los fundamentos antropológicos se pudo verificar que el ausentismo de los docentes causa una reacción de incomodidad laboral, convirtiéndose en una manera de autocomprensión al sentir que no eran retribuidos debidamente en su labor; por otro lado el sentimiento de impotencia del personal docente y no docente ante las necesidades laborales implican una situación familiar desafiante sobre todo en el plano económico, presentándose acciones de autogestión que permiten mejorar las relaciones comunitarias frente a la precariedad del sistema laboral en la institución.

Bedoya, (2017). En su tesis titulada *“El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del valle del cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación”*. Para optar el grado de Doctor en Dirección de Empresas. Universidad de Valencia- España.

El objetivo de la investigación fue “determinar el impacto de las Prácticas de Recursos Humanos de Alto Compromiso, la Intensidad en la Gestión del Conocimiento, la Innovación y sus relaciones en el Desempeño de las Empresas de la Industria

Manufacturera del Valle del Cauca”. El enfoque planteado fue cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y con una población de estudio compuesta por las empresas grandes, medianas y pequeñas que conforman la Industria Manufacturera del Valle del Cauca.

Los resultados indicaron que el tejido empresarial del territorio está formado en su mayor parte de organizaciones nacionales con predominio de las pequeñas empresas, seguidas de la mediana y en último sitio las gigantes. La más grande cantidad de ellas se encuentra en el período de madurez temprana, con naturaleza jurídica, con un grado bajo de exportaciones y pertenecientes en más grande proporción al sector de alimentos y bebidas, seguido del sector algodón, fibras, textiles, confecciones, cuero, calzado y marroquinería. Se localizan en la localidad más importante del departamento que es la localidad de Cali, seguidas de la ciudad de Palmira, Yumbo y otras localidades en menor proporción. Alcanzar esta madurez se debe a la primacía de las pequeñas empresas y para su desempeño no necesitan monumentales extensiones terrestres, adicionalmente pues tienen la posibilidad de obtener los recursos de forma más diligente y cómoda, lo cual posibilita mejorar los grados de supervivencia y contestar de forma más inmediata a los cambios del ámbito. Además, podría ser por la capacidad de comunicación y negociación con todos sus proveedores, consumidores y otros agentes del entorno empresarial como universidades, Instituciones gubernamentales, centros de investigación, centros de consultoría, etcétera.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Administración de recursos humanos

Dessler y Varela, (2011), indican que: “La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que

ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”. (p. 3) Tales prácticas y políticas incluyen, por ejemplo, lo siguiente:

“Realizar los análisis de puestos (determinar la naturaleza de la función de cada empleado); planear las necesidades del personal y reclutar a los candidatos para cada puesto; seleccionar a los candidatos para cada puesto; aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores; evaluar el desempeño; administrar los sueldos y los salarios (remunerar); proporcionar incentivos y prestaciones; comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar); capacitar y desarrollar a los empleados actuales y fomentar el compromiso de los colaboradores”.(Desler y Varela, 2011, p. 3-4)

Por su parte, (Mondy, 2010), señala que la “administración de los recursos humanos (ARH) implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. En consecuencia, los administradores de todos los niveles deben interesarse en la ARH. Básicamente, todo administrador hace que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración eficaz de los recursos humanos. Los individuos que tratan con los aspectos de los recursos humanos se enfrentan a una multitud de desafíos, los cuales van desde una fuerza de trabajo que cambia de manera constante, regulaciones gubernamentales que están siempre presentes y la revolución tecnológica hasta los efectos del 11 de septiembre y de los desastres naturales como inundaciones, huracanes y tornados. Además, la competencia global ha obligado a las organizaciones tanto grandes como pequeñas a ser más conscientes de sus costos y de su productividad. En virtud de la naturaleza trascendental de los problemas relacionados

con los recursos humanos, estos aspectos reciben gran atención por parte de la alta administración” (p. 4-5).

Asimismo, Chiavenato, (2011), refiriéndose a los aspectos teóricos y técnicos que comprende la Administración de Recursos Humanos, indica: “La ARH es un área interdisciplinaria: comprende necesariamente conceptos de psicología industrial y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de ingeniería de la seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, de informática, etc. Los asuntos que se suelen tratar en la ARH se relacionan con una multiplicidad enorme de campos del conocimiento: se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, de tecnología del aprendizaje individual y de cambios organizacionales, nutrición y alimentación, medicina y enfermería, servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, mercado, ocio, incendios y accidentes, disciplina y actitudes, interpretación de leyes laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros/ certificación, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de asuntos diversos” (p. 96).

Proceso integral de selección de personal

Reclutamiento de personal

Mondy, (2010), señala que el “reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización. La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos. Encontrar la manera apropiada de motivar a los candidatos capacitados para que soliciten los puestos es extremadamente importante cuando una compañía necesita contratar empleados. Sin

embargo, los costos de reclutamiento suelen ser altos” (p. 128). Debido a lo mencionado, el contar con un adecuado programa de reclutamiento que funcione de manera adecuada permitirá resultados positivos para la empresa, dejando utilidades significativas y trascendentes para los que conforman la organización.

Asimismo, Chiavenato (2009), indica que el proceso de reclutamiento es “un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección” (p. 128). El reclutamiento que toma en cuenta las necesidades de la organización tanto en el corto, mediano y largo plazo debe considerar todo tipo de actividades donde haya investigación constante e intervención de todos los miembros de la empresa con el cumplimiento de metas y objetivos que validan un mayor compromiso que involucra niveles más avanzados de desarrollo.

Reclutamiento interno y externo

Reclutamiento interno

Se eligen candidatos dentro de la Organización para cubrir una vacante.

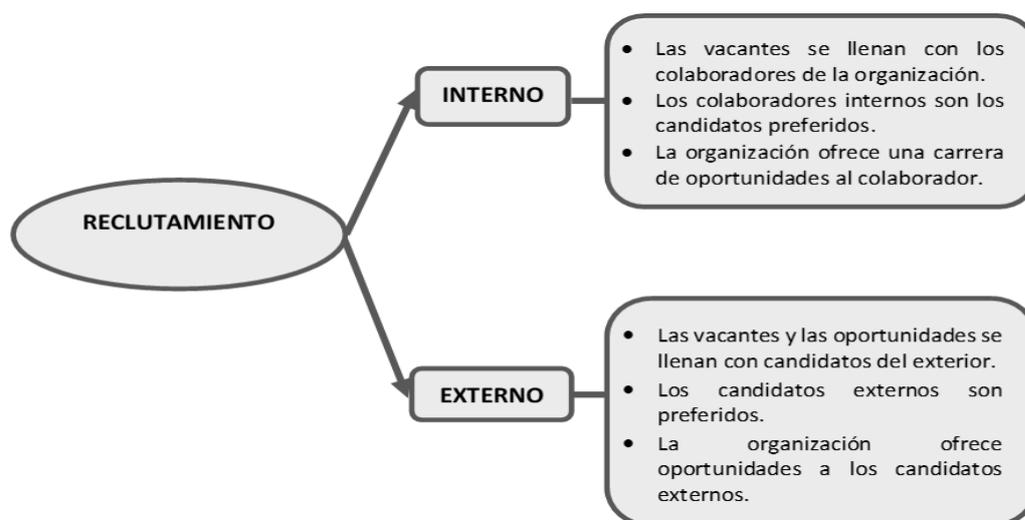
Sus principales beneficios se expresan en una reducción de costos, ya que al contratar trabajadores de la misma empresa ayuda con un adecuado nivel de ahorro; asimismo se reduce el tiempo del reclutamiento por el desarrollo de las pruebas ya que los trabajadores ya conocen los procesos y los exámenes están centrados básicamente en validar las aptitudes y destrezas de los trabajadores. Por otro lado, un sistema de reclutamiento interno es importante ya que motiva a los trabajadores a esforzarse de manera continúa pensando en una línea de carrera que se presentará en un cultura empresarial meritocrática.

Algunas de las desventajas del proceso son; no generar constantes oportunidades de crecimiento y ascenso para el personal con lo cual la motivación de los trabajadores no será resaltante, lo cual conlleva a la apatía, el desinterés o la pronta desvinculación de los trabajadores. Asimismo, al momento de ejecutar el reclutamiento interno los empleados pueden verse envueltos en conflictos de celos o desavenencias por ocupar un puesto, también, sucede que al dejar vacante un puesto debido a un ascenso, igual la empresa en el corto plazo debe contratar un personal externo para cubrir la vacante dejada involucrando mayores costos para la empresa.

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo consiste básicamente en la publicación de anuncios, siendo éste el método más antiguo, pero no el único. De forma tradicional, los anuncios se colocan en periódicos, revistas y, actualmente, está aumentando la publicación en internet; también se consideran a los candidatos que aparecen de forma espontánea y dejan su currículum en mesa de partes o de forma virtual, otra forma de reclutamiento externo puede darse por recomendaciones de los mismos empleados, de la misma manera se puede tener en cuenta a las agencias de empleos o a las empresas identificadas como cazadoras de talentos. Durante este proceso debemos tomar en cuenta un reclutamiento que cumpla con el perfil solicitado y por ende muestre los beneficios de su realización.

Figura 1. Reclutamiento interno y externo



Fuente: Elaboración propia.

Selección de personal

Chiavenato (2009) expone que la selección de personal puede definirse como el “proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal” (p. 137).

El proceso de selección toma en cuenta los datos y la información que se pueda obtener respecto del cargo que genera la plaza vacante. La selección debe considerar principalmente a las especificaciones del puesto y el perfil de los candidatos, cuya finalidad es dar una mayor objetividad y precisión al momento de considerar al personal adecuado que cubrirá según las necesidades de la organización el puesto señalado.

Pasos para la selección de personal

Alles (2006) establece veinte pasos que son importantes para tener un proceso de selección del talento humano beneficioso y adecuado, según se indica a continuación.

Tabla 3. Selección de personal

Paso de selección	Definición
Necesidad de cubrir una plaza	Esta necesidad se genera al momento de que se le dé baja a algún colaborador, se descongela una plaza, o se generan plazas nuevas por crecimiento.
Solicitud de personal	Esta se registra por medio de la requisición de personal, esta normalmente la hace el jefe inmediato del departamento al cual pertenece la plaza vacante.
Revisión de la descripción del puesto	El encargado de recursos humanos revisa la descripción del puesto, para que en base a esta se pueda determinar la modalidad del proceso.
Recolección de información sobre el perfil requerido	Esta se obtiene por medio del descriptor del puesto.
Análisis sobre eventuales candidatos internos	Se analiza si se tienen candidatos para tomar en cuenta para un ascenso.
Decisión sobre si realizar reclutamiento interno o externo	Esta decisión se toma en base al tipo de puesto que genere la vacante, y se toma en cuenta también al mercado laboral.
Definir las fuentes del reclutamiento	Esto se define de acuerdo con el tipo de puesto vacante, y se plantea una estrategia para saber qué tipo de personal se desea atraer.
Recepción de papelerías de candidatos	Se reciben todas las papelerías de los posibles candidatos, y se realiza un primer filtro para saber si cubren o no el perfil.
Primera revisión de antecedentes	Se revisan en las papelerías los antecedentes de los candidatos, para ver aspectos delincuenciales y judiciales, como también se revisan las papelerías para conocer la educación y experiencia laboral de los candidatos.
Entrevistas (1 o 2 rondas)	Esto varía de acuerdo con la empresa, lo ideal son dos entrevistas, una por parte de recursos humanos y la otra por parte del jefe inmediato del puesto vacante.
Evaluaciones específicas y psicológicas	Se aplican evaluaciones técnicas para conocer conocimientos, competencias y habilidades, como pruebas psicométricas, en las que se pretende conocer personalidad, valores, inteligencia.
Formación de candidaturas	Se califican las pruebas, se analizan los resultados de las entrevistas y se forman a los primeros tres candidatos.

Confección de informes sobre finalistas	Se realizan los informes con los resultados de las pruebas y las entrevistas de los finalistas del proceso de selección.
Presentación de finalistas al cliente interno	Se le presentan los informes de los primeros tres candidatos al jefe inmediato del puesto y al gerente general, para que ellos tomen la decisión final.
Selección del finalista por el cliente interno	El jefe inmediato basándose en los informes recibidos por parte de recursos humanos, toma la decisión del mejor candidato para el puesto.
Negociación	Se realiza una negociación entre el candidato electo y la empresa, esta negociación la realiza el departamento de recursos humanos, para saber si el candidato acepta o rechaza las condiciones del puesto.
Oferta de trabajo presentada por escrito	Se le presenta al candidato una oferta de trabajo en el que se determina el horario de trabajo, y el salario mensual, si existiesen otras condiciones que se considere prudente colocar, se debe detallar en la oferta de trabajo.
Comunicación del proceso a postulantes que quedan fuera de la selección	Se les comunica a los candidatos que no sobresalieron en el proceso, para que estos conozcan que el proceso ha finalizado y que en dicha oportunidad sus resultados no fueron satisfactorios, se les agradece por participar y por interesarse en la empresa.
Proceso de admisión	En este proceso se le explica al colaborador de recién ingreso las que serán sus funciones específicas, se les hace entrega de equipo, uniformes y todos los implementos necesarios para la realización de sus labores.
Inducción del personal	Se le capacita al personal sobre los aspectos principales de la empresa, de su puesto de trabajo, y del departamento al que pertenece, al empleado se le permiten dos meses para completar el proceso de selección.

Fuente: (Alles, 2006)

Capacitación y desarrollo laboral

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española (RAE); (2022), Capacitar es “formar, preparar, implica hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”. Por otro lado, Entrenar, “involucra la preparación a la práctica o adiestramiento a personas”. Así mismo,

si hablamos de Adiestramiento, la RAE, menciona que “se refiere a hacer diestro, enseñar, instruir a alguien, guiar, encaminar”. Por último, Desarrollo de acuerdo con la RAE, indica que es la “acción o efecto a desarrollarse”, si se busca el significado de la palabra Desarrollarse tiene las siguientes acepciones:

1. “Acrecentar, dar incremento a algo de orden físico, intelectual o moral.
2. Explicar una teoría y llevarla hasta sus últimas consecuencias.
3. Exponer o discutir con orden y amplitud cuestiones, temas, lecciones
4. Dicho de una comunidad humana: Progresar, crecer, económica, social, cultural o políticamente.”

Asimismo, según Arias (2001) “la capacitación es un proceso mediante el cual se llevan a cabo actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollo de habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores” (p. 550). Podemos decir entonces que es un “proceso mediante el cual se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se refleja en ascensos dentro de la jerarquía de la organización, con el correlativo mejoramiento, y por la otra, con la consecución de los objetivos de la empresa”. (p. 551)

Pasos del proceso de capacitación y desarrollo

Los programas de capacitación consisten en cinco pasos:

1. El primero, el paso del análisis de las necesidades que permite identificar las habilidades específicas que se requieren para desarrollar el trabajo.
2. En el segundo, el diseño de la instrucción, donde se reúnen y se producen los contenidos del programa de capacitación.
3. En el tercer paso, tenemos la validación, que permite eliminar los defectos del programa.

4. El cuarto paso lleva a cabo la implantación del programa aplicando la capacitación al grupo de empleados elegido.

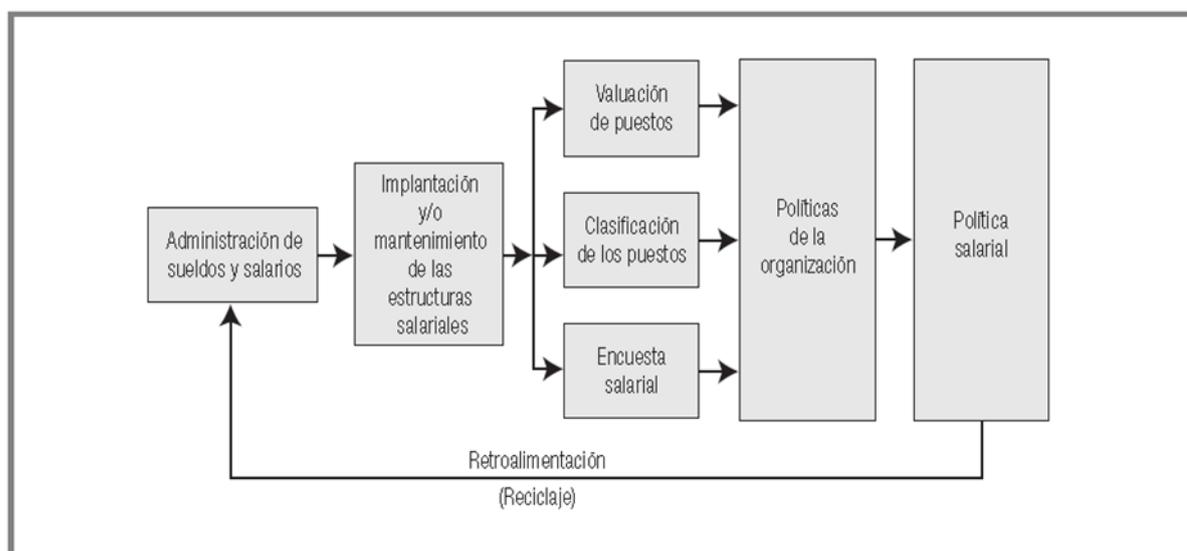
5. El quinto paso es la evaluación, mediante el cual se administra y evalúa los éxitos o fracasos del programa.

Compensaciones y remuneraciones

Para Juárez, (2014), la compensación significa “la retribución, la remuneración o la recompensa que la empresa otorga a sus empleados por su trabajo. Se usa para denotar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo; dicho término comúnmente se le denomina sueldo y generalmente este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal” (p. 123). También es importante indicar que con el sueldo se reconoce los niveles de desempeño que los trabajadores han demostrado, es decir, el desempeño pasado.

Por su parte Urquijo, (1997), refiriéndose a la remuneración, indica que es “el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación” (p. 127). Asimismo, se puede definir como la remuneración adecuada, anticipativa a la producción, periódicamente recibida y fundamentada sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Figura 2. Administración de sueldos y salarios



Fuente: Chiavenato (2009).

Relaciones laborales

Espinosa, (1997) indica que las “relaciones laborales se entienden como un proceso integral y complejo que se realiza entre empleadores y trabajadores, en un marco de relaciones institucionalizadas. Los actores se reconocen mutuamente y son capaces de definir temas de interés común y actuar en la resolución de eventuales conflictos de manera autónoma” (p. 51). Estas relaciones se producen entre la parte empresarial, a través de las estructuras propias de la empresa, destinadas al tratamiento de los recursos humanos y la gestión en general, también participan los sindicatos establecidos en dichas empresas, como una forma de organización colectiva de representación laboral.

El estudio de las relaciones laborales toma en cuenta la necesidad de mejorar la calidad de las interacciones entre los trabajadores y empleadores dentro de una organización, de este modo lograr que ambas partes dirijan sus esfuerzos hacia un objetivo común, debido a que si esto se logra, la competitividad de la organización será mucho mayor que si cada uno de ellos buscará satisfacer sus propias necesidades de forma individual.

Políticas de relaciones laborales

Refiriéndose a las políticas adecuadas en el campo laboral, Grau (2006), señala:

“1. La empresa autoritaria: da órdenes, no sólo al sindicato sino también a todo su personal. La situación, por lo general, deriva en conflictos y huelgas.

2. La empresa paternalista: es autoritaria, pero con aspecto bondadoso; mantiene relaciones abiertas con el sindicato, en lo aparente.

3. La empresa participativa: lo es con sus empleados y con el sindicato. Busca lograr acuerdos que sean útiles a ambas partes y que, por lo tanto, sean permanentes.

4. La empresa cautiva: en ciertos casos, el sindicato de empresa se convierte, en realidad, en una cárcel para ésta. Si bien puede existir un convenio colectivo general, a ella se aplican acuerdos propios. La empresa cautiva está en una situación muy incómoda, ya que su poder queda en manos del sindicato en una proporción mucho mayor que en los casos anteriores. (p. 122-123)

Seguridad y salud en el trabajo

Salud ocupacional

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental para el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una forma adecuada de lucha contra la pobreza, su trabajo se concentra en la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que son causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional “tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las

profesiones, evitar el desmejoramiento de la salud causada por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” (p. 75).

Además, la Organización Internacional del Trabajo (2022) en el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981 establece que el término “salud”, en relación con el trabajo, “abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. En otras palabras, el objetivo de la salud ocupacional es que los trabajadores se vean libres, a lo largo de toda su vida de trabajo, de cualquier daño a su salud ocasionado por las sustancias que utiliza, los equipos que usa o por condiciones de trabajo; es decir, prevenir riesgos profesionales los cuales pueden verse reflejados como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales”.

Seguridad ocupacional

Es la parte de la Salud Ocupacional que estudia los puestos de trabajo, analiza de forma sistemática los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores, quienes pueden ser eliminados o controlados de la manera más eficaz, tomando en cuenta la educación del trabajador, enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección de personal.

Arias (2001), dice que la Seguridad Ocupacional es “el conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para el control, reducción y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas”. Además, Chiavenato (2009) amplía más este término, cuando dice que la Seguridad en el Trabajo es: “El conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las

condiciones inseguras del ambiente, para influir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas”.

Mientras que Grau (2006): “La Seguridad en el Trabajo consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos)”.

Evaluación y retroalimentación laboral

La evaluación es un proceso constante en nuestras vidas que nos permite conocer el desempeño y comportamiento de diversos asuntos y personas. A diario podemos evaluar el desempeño de las importaciones y exportaciones que tiene el país, podemos evaluar el nivel de eficacia productiva de un conjunto de trabajadores; asimismo, puede estar sujeto a evaluación la calidad de un producto, el comportamiento de los estudiantes frente a una asignatura e incluso nuestra propia manera de relacionarnos con los demás. De lo mencionado, surge una pregunta fundamental y ¿para qué evaluamos?, acaso solo lo hacemos para tomar decisiones adecuadas o de la misma depende el desempeño de una empresa, el nivel de ventas de un producto o el empoderamiento de un servicio en medio de la globalización, etc.: todas las respuestas son válidas y apuntan a la innovación, la transformación y el cambio de la sociedad.

Chiavenato (2009) refiriéndose a la evaluación del desempeño laboral manifiesta lo siguiente:

“La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y

las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización. Este proceso recibe distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc., y varía enormemente de una organización a otra. En realidad, es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos y que, en la actualidad, es una técnica de dirección imprescindible para la actividad administrativa. Es un excelente medio para detectar problemas de supervisión, administración, la integración de las personas al puesto, la ubicación de posibles disonancias o de carencias de entrenamiento para la construcción de competencias y, por consiguiente, sirve para establecer los medios y los programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano. En el fondo, es un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en las organizaciones. (p.246)

Entonces, la evaluación del desempeño laboral está orientada a la medición de los resultados obtenidos en un plazo determinado, también se puede evaluar el comportamiento de las organizaciones frente a un producto o servicio producido y ofertado por éstas; asimismo, la evaluación nos permite encontrar factores críticos que se pueden convertir en problemas que deben ser solucionados tomando en cuenta una serie de herramientas que se implementarán de acuerdo con la empresa u organización. En cuanto, a las instituciones educativas se utiliza como herramienta de evaluación la evaluación integral de 360 grados que nos permitirá medir el desempeño laboral, las competencias y a partir de ello poder diseñar programas de desarrollo.

Evaluación de 360 grados

Alles (2006) considera que, en este sistema de evaluación, los colaboradores son evaluados por todo su entorno como jefes, pares y subordinados. Cuando se trate de una empresa se pueden incluir a los proveedores o los clientes (en el caso de las instituciones educativas se incluirían a los estudiantes y egresados). Mientras el número de evaluadores sea mayor, entonces el grado de fiabilidad de los resultados obtenidos será más eficiente. Asimismo, esta evaluación permite que las empresas y organizaciones tengan una extraordinaria herramienta de autodesarrollo.

Los objetivos que se deben tomar en cuenta al momento de la evaluación de 360 grados, son los siguientes: a) Conocer el nivel de desempeño de los evaluados tomando en cuenta las competencias previamente requeridas en la selección y perfil laboral solicitado, b) Tomar en cuenta las acciones de mejora que debe emprender el personal o el equipo de las diversas áreas de la empresa u institución y c) Poner en marcha decisiones adecuadas que permitan el desempeño eficiente del personal y, por tanto, de la empresa u organización.

Edwards & Ewen (1996) dividen en tres fases importantes el modelo de evaluación 360, donde se considera la identificación de variables y competencias, la aplicación del modelo y el proceso de gestión; de acuerdo al siguiente gráfico:

Figura 3. Fases de la evaluación 360°



Fuente: Adaptado de Edwards & Ewen, (1996)

Para cumplir con todos los procesos de la evaluación se necesita un fuerte compromiso de la empresa con su personal ya que los resultados serán una buena herramienta para el desarrollo de competencias, según Zúñiga, (2006) este método tiene como ventajas las siguientes:

- a) El sistema de evaluación nos permitirá recolectar las respuestas de diferentes colaboradores, reduciendo el sesgo y los prejuicios ya que la información procede de un amplio número de personas.
- b) Los resultados de la evaluación pueden facilitar la retroalimentación dirigida a los colaboradores y a los procesos desarrollados.
- c) La información recolectada permitirá fijar nuevas políticas para el reclutamiento y selección del personal, así como definir nuevos planes de capacitación y reforzar aquellos aspectos donde se hayan alcanzado los objetivos iniciales.

Asimismo, debemos tomar en cuenta las siguientes desventajas:

- a) La retroalimentación puede provocar reticencias, malestar y resentimientos por parte de los colaboradores.
- b) Los resultados obtenidos estarán sujetos a capacitaciones que permitirán la mejora continua de los procesos, el desarrollo de éstas puede generar gastos y tiempo que debe asumir la empresa o institución.
- c) En términos administrativos la ejecución de la evaluación demanda gastos operativos y una planificación adecuada que algunas veces las empresas y organizaciones no están dispuestas a invertir.

En el ámbito educativo Cachiche (2022) indica que las dimensiones de la evaluación 360° son las siguientes:

Figura 4. Dimensiones de la evaluación 360° en el ámbito educativo



Fuente: Adaptado de Cachiche (2022)

2.2.2. Gestión de la calidad educativa

De forma general podemos decir que la gestión es un conjunto de procesos articulados de una Institución, las cuales son dinámicas y flexibles que buscan logros cimentados en objetivos educacionales a nivel nacional e internacional. De tal manera que las obligaciones de los directivos consistirán en establecer condiciones para que los objetivos futuros se concreten, teniendo en cuenta la realidad y lo que se quiere lograr para el futuro.

Según (Beltrán, 2007) la gestión tiene su punto de partida dentro de las teorías organizativas, las cuales la conciben como “una especialización técnica asociada a hacer operativos ciertos procesos de producción, distribución y valoración de bienes”.

Para Martí & Asensio, (2005), la Gestión Educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo”.

(Carrillo, 2002) define Gestión Educativa como una “función orientada a forjar y mantener esquemas administrativos y pedagógicos como procesos internos de naturaleza demográfica, equitativa y eficiente que permitan a los que receptores educativos desarrollarse como personas plenas, responsables, eficaces y como ciudadanos con la capacidad de sincronizar su proyecto personal con el social”.

Principios de la gestión de la calidad educativa

(Ponce, 2005) sostiene que se debe conocer y aplicar los conceptos de calidad educativa y gestión; así como la relación entre ellos con el objetivo de elevar la calidad de los servicios ofrecidos.

En cuanto a los principios de la gestión educativa se tiene:

“Estructuras participativas, de comunicación horizontal, que privilegian la creatividad y el compromiso colectivo. Organización concebida como un sistema

abierto al aprendizaje. Gestión centrada en los beneficiarios. Mejoramiento continuo como estrategia de cambio permanente, con la finalidad de prestar servicios de calidad, conforme a las demandas cambiantes de los beneficiarios. Desarrollo del personal a través de la calificación creciente, ajustada a necesidades de la organización. Cooperación negociación como forma de elevar la efectividad y los beneficios mutuos. Apertura a la comunidad. Orientaciones en relación con la planificación y gestión caracterizadas por: La acción y el conocimiento científico. La necesidad de enfrentar incertidumbres de sistemas complejos. El arte de modelar estrategias, en el marco de una gestión flexible y el desarrollo de habilidades gerenciales como el desarrollo de la visión, la comunicación, la motivación, la toma de decisiones y la asignación de recursos”. p. 56-57)

Los principios que orientan la gestión educativa son:

- a) Capacidad para la toma de decisiones. Cada integrante de la organización tiene la potestad de tomar decisiones para cumplir con los objetivos asignados.
- b) Responsabilidad compartida. Cada integrante de la organización debe evaluar lo que se realiza y lo que no se realiza.
- c) Transparencia. Se relaciona con la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución con equidad.
- d) Rendición de cuentas. Se pone en práctica la responsabilidad, que no es otra cosa que informar a la sociedad los propósitos, estrategias, acciones y logros obtenidos.

Planificación educativa

La planificación educativa lleva a cabo procesos que permiten determinar los fines, objetivos y metas de la educación; de tal manera que nos lleve a definir qué hacer, cómo hacer y también debe indicarnos qué recursos y estrategias debemos seguir. Es decir, es un plan sistematizado donde se diseñan las estrategias y caminos previstos para el cumplimiento de los objetivos, llevándonos a unos resultados eficientes materializados en

una evaluación pertinente y reflexiva de constante beneficio y crecimiento para todos los miembros de la comunidad educativa.

En el plano educativo, planificar es tomar en cuenta dimensiones políticas, jurídicas, administrativas y humanas que a futuro permitirán la formación de profesionales íntegros con una adecuada expresión en valores y con respeto hacia los demás permitiendo la convivencia y la paz; todo lo cual se refleja en oportunidades de progreso para el país. Para lograr estos objetivos es necesario el compromiso de todos, tomando en cuenta las competencias que la institución busca y el desarrollo de soluciones frente a problemas dentro de la Universidad que implique una toma de decisiones pertinente. Por dichas razones y para efectuar una adecuada planificación, (Meléndez & Gómez, 2008) proponen considerar las siguientes fases:

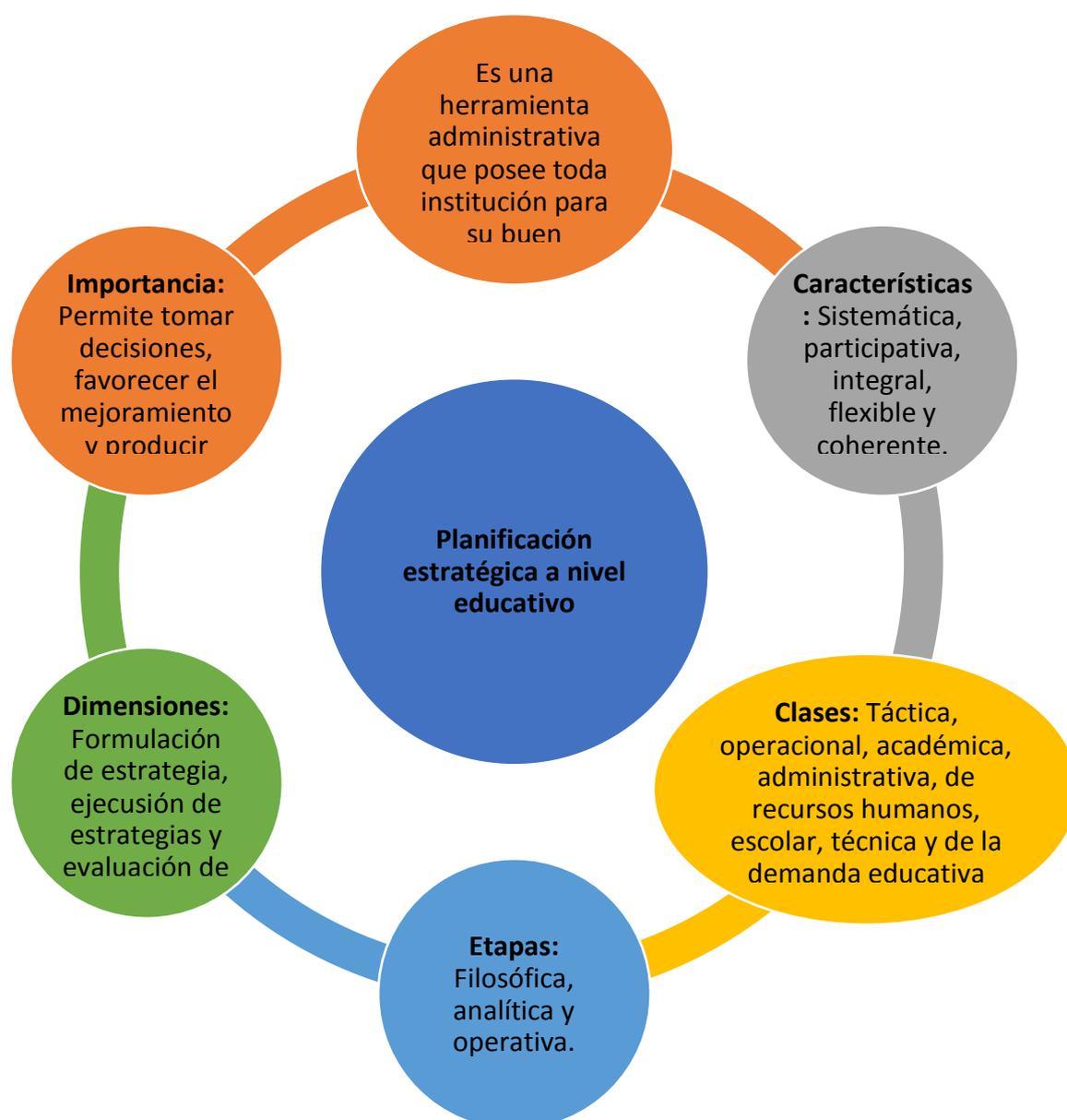
- *Fase diagnóstica:* Debe estar centrada al inicio del período o semestre académico con una evaluación que implique el conocimiento de competencias previas que coadyuven a una toma de decisiones futuras en favor de la institución.
- *Fase de propósito:* El objetivo en esta fase es dar una visión global de la acción educativa, lo que conlleva a analizar los contenidos, asignaturas, experiencias docentes, etc.; alineando siempre al contexto sociocultural de los estudiantes. En este proceso se pueden revisar informes de pasantías, perfil de egreso y la utilización de recursos.
- *Fase de selección de estrategias metodológicas:* Debemos analizar los métodos, técnicas y recursos existentes dentro de la institución con la intención de seleccionar las estrategias más adecuadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debemos considerar que dichas estrategias deben estar basadas en la utilización de recursos, herramientas y tecnologías disponibles en la institución.

- *Fase de herramientas para la elaboración de una planificación curricular:*
Debemos alinear las competencias como el saber, el hacer y el convivir en los ejes principales del conocimiento donde se validen los procesos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- *Fase de evaluación de la planificación:* Instrumento que permite medir el avance académico según los objetivos institucionales. Se aplicarán varios formatos en cada área tanto académica como administrativa que nos permitirá recoger evidencias válidas para sus discusión y posterior toma de decisiones que validará la mejora continua del proceso enseñanza- aprendizaje.

La planificación educativa debe permitir a las instituciones conocer la información de todas las fases de las actividades académicas y administrativas, demostrando una adecuada organización, nivel adecuado en la optimización de los recursos, reducir problemas y permitir un control adecuado que fortalecerá el cumplimiento de las funciones y promoverá un clima institucional adecuado con objetivos estratégicos pertinentes reforzando la comunicación y proyectando el futuro con oportunidades constantes de mejora.

Como podemos observar la planificación nos permite analizar la realidad de la institución para tener un diagnóstico que nos lleve a identificar las contingencias en el día a día, observando los problemas de carácter administrativo, financiero, organizacional o de coordinación de actividades.

Figura 5. Planificación estratégica a nivel educativo



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por (Pachas, 2019).

La planificación a nivel educativo toma en cuenta componentes que nos permitirán identificar, accionar y visualizar los resultados esperados de la institución. Los principales componentes de la planificación son la misión, la visión, los valores compartidos, los

objetivos estratégicos y las estrategias y planes de acción que terminan con el proceso de evaluación.

Ejecución y resultados de la gestión educativa

La ejecución de la gestión educativa debe ser validada por la Evaluación, de la misma manera, el obtener resultados parte de este proceso. La evaluación, a su vez, implica adaptar los procesos didácticos, las metodologías y los recursos a los objetivos institucionales, a su vez estos se ven reflejados en las competencias que permitirán alcanzar el mejoramiento universitario de los docentes con la intención de lograr cambios conductuales duraderos y positivos enfocados en una formación integral.

El ministerio de Educación- MINEDU (2016), refiriéndose al proceso de evaluación señala que “...es un proceso sistemático donde se valora la información relevante sobre las competencias desarrolladas con la finalidad que los estudiantes mejoren sus aprendizajes” (p. 39). En este caso, la evaluación contempla la aplicación de estrategias e instrumentos de reflexión encaminados a mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje que tomen en cuenta las competencias asignadas.

Villafranca, (2018), al referirse al proceso de evaluación señala: “la evaluación formativa permite procesar adecuadamente estos datos para luego en función de ellos tomar decisiones, valorar los desempeños que tienen, fomentar las condiciones para que los estudiantes puedan ir superando sus dificultades” (p. 26). En este caso, la evaluación formativa permite propiciar la reflexión de alcances y metas educativas de acuerdo con la necesidad de los estudiantes. En el caso de los docentes, estos asumirían un rol de acompañamiento y asesoramiento encaminados a la validación de la calidad institucional que permita una correcta aplicación. Así pues, la evaluación debe ser planificada, coherente y formativa, al respecto Pons y otros, (2020), señalan que debemos tener en cuenta:

- “Diseñar la evaluación en coherencia con los resultados de aprendizaje buscados (y estos ligados a las competencias finales de la titulación).
- Ser coherente con la metodología.
- Vincular los contenidos trabajados
- Planificar tanto las etapas de recogida de información como las formas de retorno.
- Tener un carácter continuado.
- Utilizar criterios relevantes y transparentes.
- Ser viable, sostenible.
- Estar centrada en la evaluación de un proceso de aprendizaje, no de la valía de una persona.
- Ser participada por los estudiantes
- Acompañarse de retroalimentación que no esté anclada a las tareas realizadas, sino que se oriente a los procesos de aprendizaje futuros”. (p.104)

En el proceso de evaluación en tiempos de pandemia se deben tomar en cuenta una serie de estrategias didácticas basadas en el juego, las exposiciones orales, el aula invertida, las tutorías individuales, el aprendizaje-servicio que han cambiado las técnicas tradicionales de gestión educativa y permiten resultados eficientes. Al respecto Casero & Sánchez, (2022) (p. 251), señalan:

Tabla 4. Estrategias didácticas

Posición	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento
1	Lección magistral	Aprendizaje basado en tareas
2	Trabajo colaborativo	Trabajo colaborativo
3	Exposiciones orales	Trabajo individual
4	Aprendizaje cooperativo	Aprendizaje cooperativo
5	Aprendizaje basado en tareas	Tutorías conjuntas
6	Trabajo individual	Aprendizaje basado en problemas

2.3 Definición de términos

Recursos humanos. “Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo”. (Chiavenato, 2011).

Gestión educativa. “Es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional. Se considera que

la gestión (administración) es un proceso que induce al orden en la institución”. (Rico, 2016)

Calidad educativa. “Se refiere a aquellas instituciones que promueven el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es aquel que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados. Lo que supone adoptar la noción de valor añadido en la eficacia escolar”. (Mortimer, 1991).

Capacitación: “Conjunto de actividades enfocadas a generar o incrementar conocimientos y mejorar las aptitudes de los trabajadores. Está orientada a preparar al personal sobre temas de contenido técnico, científico o administrativo”. (Chávez, 2015).

Relaciones laborales. “Conjunto de acciones y normas que regulan los servicios (trabajo) que un trabajador presta a una empresa a cambio de la compensación económica (salario, sueldo) que ésta se compromete a pagar. Esta relación entre el trabajador y el empresario suele estar marcada por la lucha de los diferentes intereses que cada parte tiene en esta relación. El equilibrio depende de las fuerzas de cada uno de los agentes, y también del concepto que desde las empresas se tiene de la participación”. (Franconetti & Valverde, 2002).

Reclutamiento de personal. “Es la primera fase de la selección que está encaminada a proveer recurso humano a la organización. El reclutamiento se realiza a partir de que se presenta la requisición de personal. Las causas pueden ser que un empleado ha causado baja en la compañía o que una empresa de nueva creación necesita conformar su equipo de trabajo. Las organizaciones pueden captar candidatos por medio de sus propias fuentes, es decir, candidatos provistos por los sindicatos o por contactos de los mismos trabajadores, o

por escalamiento. también puede ser por medio de fuentes externas, tales como: instituciones educativas, colegios de profesionales, bolsas de trabajo, agencias de colocación, *outsourcing* y candidatos que se presentan por sí solos”. (Chávez, 2015).

Toma de decisiones. “El proceso de toma de decisiones permite a la empresa reaccionar ante los problemas y oportunidades del entorno a partir del tratamiento de una información por lo general limitada. Debido a su importancia sobre el futuro de la organización, las decisiones que la empresa toma a partir de la información disponible se califican de estratégicas. La toma de decisiones se sitúa en un lugar intermedio del proceso estratégico de la empresa, ya que tiene lugar entre la fase de formulación y la de implantación de las estrategias”. (Cabañero y otros, 2002)

Salud ocupacional. “Es el conjunto de las actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (ATEP), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida”. (Álvarez y otros, 2011).

Evaluación educativa. “Proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones”. (Martínez, 2011)

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Se plantea el trabajo como investigación básica, como expone (Muñoz, 2011) tiene por fin el “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, y así incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico” (p. 25).

Complementando la idea (Bisquerra, 1989) manifiesta que el tipo básica es “la investigación de nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puedan derivarse” (p. 62).

3.2. Diseño de la investigación

Arbaiza (2014) explica que los diseños no experimentales también se conocen como observacionales, con un grupo muy importante que es la categoría de transversales (p. 129). En ese contexto este trabajo busca analizar los datos recolectados de la observación de los participantes con las encuestas, que se realizaron en una fecha específica del tiempo.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) explican que la población de una investigación la constituyen elementos con alguna característica de interés en común, en este caso la población estuvo conformada por **43** trabajadores administrativos y estudiantes de la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. Como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 5. Población de la investigación

	Trabajadores / Estudiantes	Cantidad	%
	Antropología	5	11.6%
	Arqueología	3	7.0%
	Filosofía	6	14.0%
Áreas	Historia	5	11.6%
	Lingüística	5	11.6%
	Literatura	7	16.3%
	Áreas conexas	12	27.9%
	Total	43	100.0%

Fuente: Elaboración propia. 2021.

El criterio de inclusión: Se consideró como participantes a los trabajadores administrativos relacionados con la administración de recursos humanos y la calidad de la gestión educativa de la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, así como estudiantes disponibles para la investigación.

3.3.2 Muestra

Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) explican que la muestra se puede determinar a nivel probabilístico aplicando fórmula general, que contempla la población, el nivel de error y factores probabilísticos. (p. 174), como se muestra a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Reemplazando datos propios para el trabajo se obtuvo:

$$n = \frac{43 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{(43 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50} = 39$$

Por lo tanto, la muestra seleccionada será de 39 trabajadores administrativos y estudiantes de la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó la encuesta para recoger datos de campo, por su versatilidad y factibilidad para el diseño propuesto, Arias (2012) señala que “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72).

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario por su relación directa con la técnica elegida, Arias (2012) explica que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p. 68). Todo instrumento formal debe ser validado y confiable.

3.4.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez: Como explica Bernal (2014) "Un instrumento de medición es válido cuando mide para qué está destinado" (p.124). En el trabajo se realizó mediante juicio de expertos de relacionados al tema.

Tabla 6. Validez del instrumento por juicio de expertos

Nº	Experto	Claridad	Congruencia
1	Dr. Edwin Vegas Gallo	Correcto	Correcto
2	Dr. Luis Yucra Rodriguez	Correcto	Correcto
3	Dra. Asunción Glenny Pereira	Correcto	Correcto

Fuente: Elaboración propia, 2021

Confiabilidad: Como señalan Hernández et al (2014) "se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales" (p. 200). En el trabajo se realizó con la prueba Alfa de Cronbach, que mide las cualidades no observables de la variable, se realizó esta determinación con una aplicación piloto de la encuesta sobre 24 participantes, aplicando el cuestionario con 24 ítems, cuyo resultado se muestra a continuación:

Tabla 7. Prueba de alfa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	24

Fuente: BD encuesta UNFV, 2021

Tabla 8. Detalle de confiabilidad para la totalidad de ítems del instrumento

Ítems	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?	,801
P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?	,806
P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?	,798
P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?	,799
P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?	,803
P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?	,800
P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?	,799
P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?	,807
P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?	,811
P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?	,802
P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?	,798
P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?	,793
P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?	,795
P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?	,808
P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?	,801
P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?	,799
P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?	,808

P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?	,807
P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?	,797
P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?	,799
P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?	,795
P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?	,799
P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?	,793
P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?	,797

Fuente: Elaboración propia

3.4.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se procedió a trasladar individualmente los datos a una base general de datos, consignando los valores cuantitativos indicadas en las alternativas de cada ítem, utilizando el programa SPSS versión 26, verificando que el ingreso sea el correcto, con un control estricto, verificando posteriormente la presencia de alguna inconsistencia o valores perdidos.

Hernández, Fernández & Baptista (2014) explican que hoy en día todos analizan datos de investigación con el apoyo computacional. (p. 272). El programa elegido en la investigación fue el SPSS versión 26 para el análisis descriptivo de los datos y el análisis inferencial de los datos, considerando descriptivamente tablas de frecuencia y gráficas; mientras que inferencialmente el análisis de confiabilidad, normalidad y la prueba de hipótesis con el indicador de Pearson.

CAPÍTULO IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

A) Resultados de la variable: Administración de recursos humanos

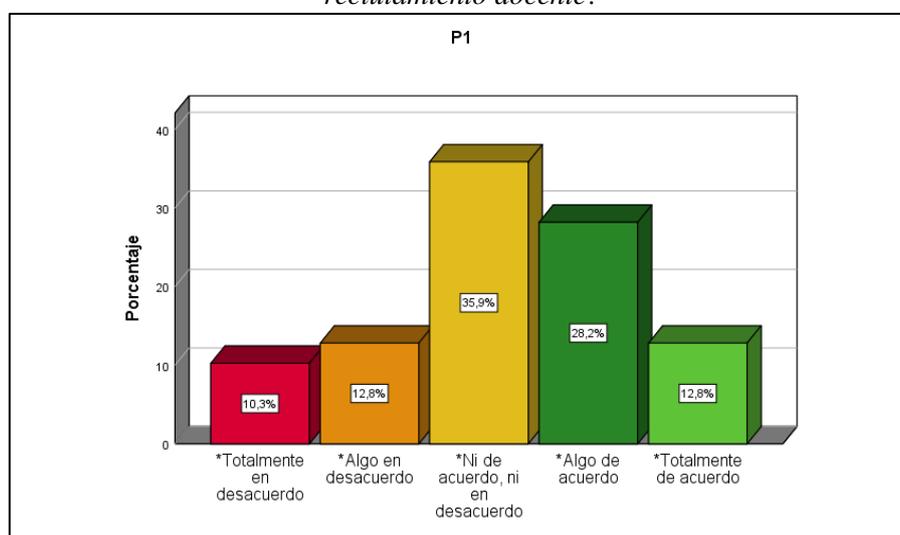
Se evaluó esta variable aplicando la técnica de la encuesta, con un cuestionario comprendido por 12 ítems vinculados a la administración de recursos humanos en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, se presentan los resultados:

Tabla 9. Resultados a P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	5	12,8	23,1
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	35,9	59,0
	*Algo de acuerdo	11	28,2	87,2
	*Totalmente de acuerdo	5	12,8	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 6. Resultados a P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

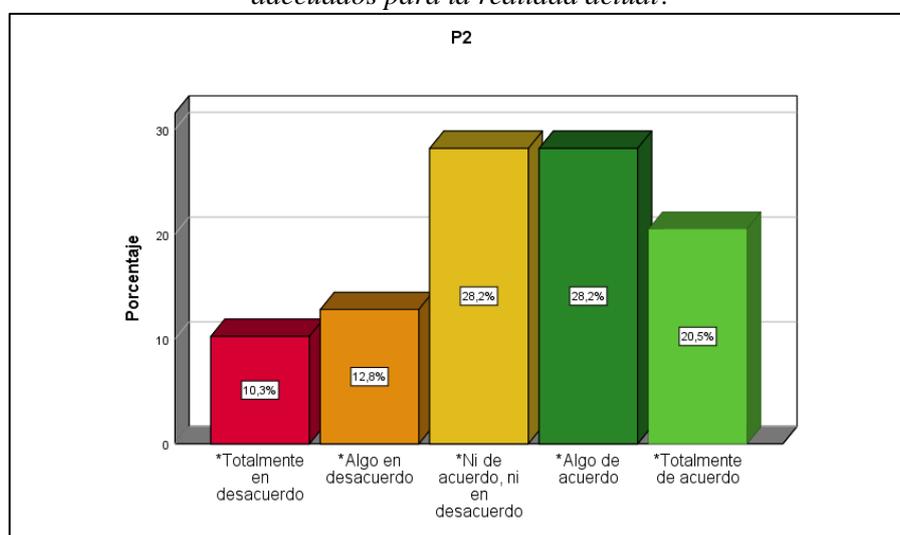
Se observa relativo a si están de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 12.8% indica que está algo en desacuerdo, el 35.9% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 28.2% expone que algo de acuerdo y el 12.8% responde que está totalmente de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente.

Tabla 10. Resultados a P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	5	12,8	23,1
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	51,3
	*Algo de acuerdo	11	28,2	79,5
	*Totalmente de acuerdo	8	20,5	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 7. Resultados a P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

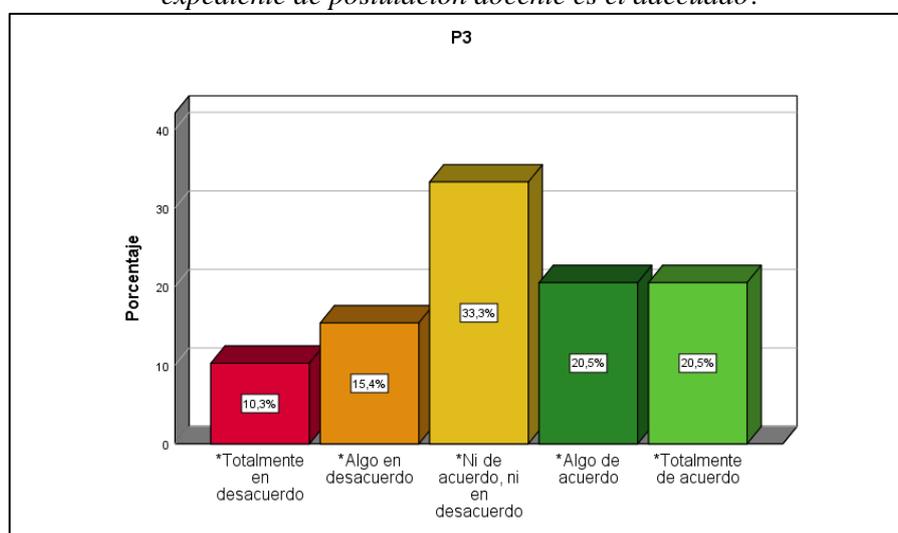
Se observa relativo a si los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 12.8% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 28.2% expone que algo de acuerdo y el 20.5% responde que está totalmente de acuerdo con que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual.

Tabla 11. Resultados a P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	6	15,4	25,6
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	33,3	59,0
	*Algo de acuerdo	8	20,5	79,5
	*Totalmente de acuerdo	8	20,5	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 8. Resultados a P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

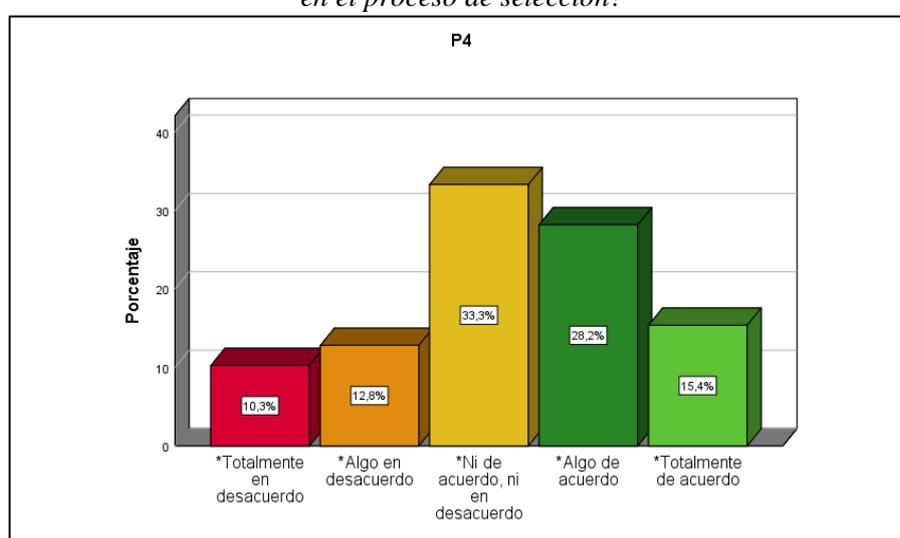
Se observa relativo a si el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 15.4% indica que está algo en desacuerdo, el 33.3% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 20.5% responde que está totalmente de acuerdo con que el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado.

Tabla 12. Resultados a P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido *Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
*Algo en desacuerdo	5	12,8	23,1
*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	33,3	56,4
*Algo de acuerdo	11	28,2	84,6
*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 9. Resultados a P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

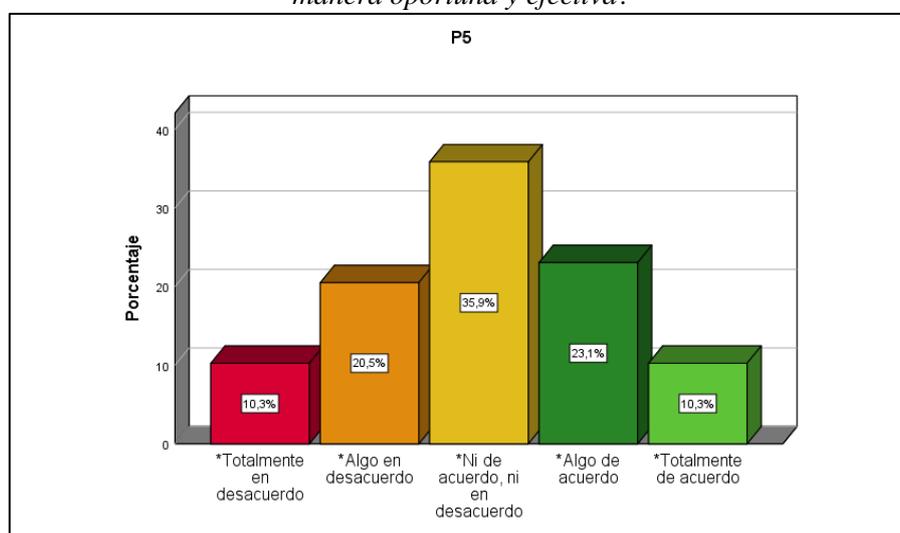
Se observa relativo a si consideran pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 12.8% indica que está algo en desacuerdo, el 33.3% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 28.2% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo con la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección.

Tabla 13. Resultados a P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	8	20,5	30,8
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	35,9	66,7
	*Algo de acuerdo	9	23,1	89,7
	*Totalmente de acuerdo	4	10,3	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 10. Resultados a P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

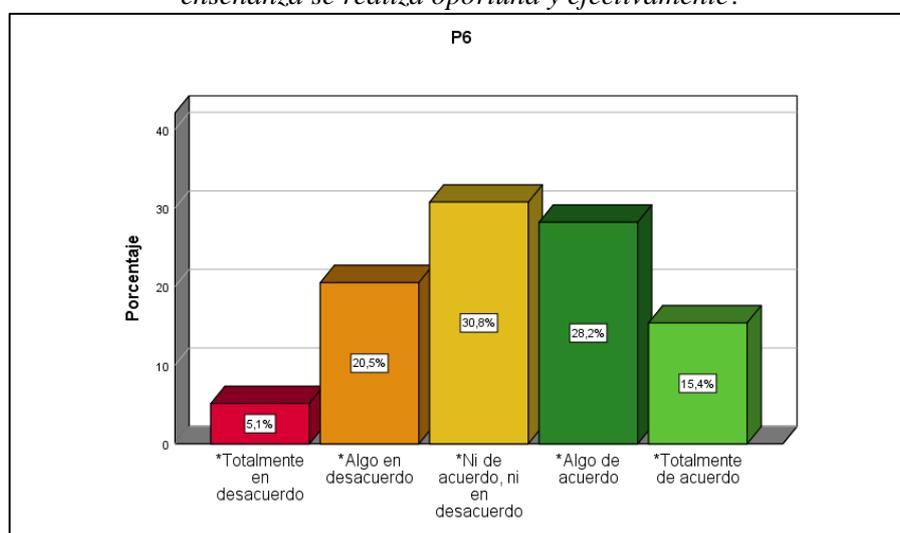
Se observa relativo a si la inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 20.5% indica que está algo en desacuerdo, el 35.9% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 23.1% expone que algo de acuerdo y el 10.3% responde que está totalmente de acuerdo con que la inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva.

Tabla 14. Resultados a P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	2	5,1	5,1
	*Algo en desacuerdo	8	20,5	25,6
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,8	56,4
	*Algo de acuerdo	11	28,2	84,6
	*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 11. Resultados a P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

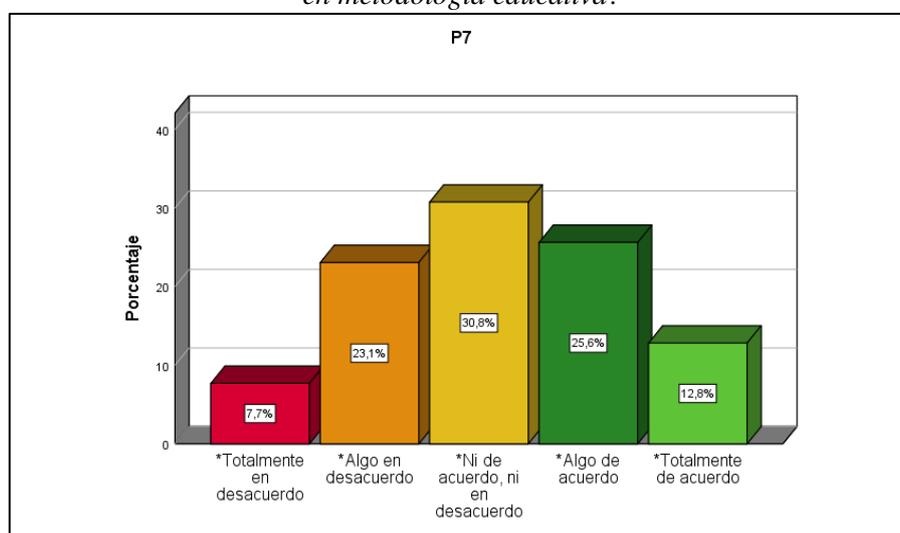
Se observa relativo a si la inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente, que el 5.1% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 20.5% indica que está algo en desacuerdo, el 30.8% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 28.2% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo con que la inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente.

Tabla 15. Resultados a P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	3	7,7	7,7
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	30,8
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,8	61,5
	*Algo de acuerdo	10	25,6	87,2
	*Totalmente de acuerdo	5	12,8	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 12. Resultados a P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

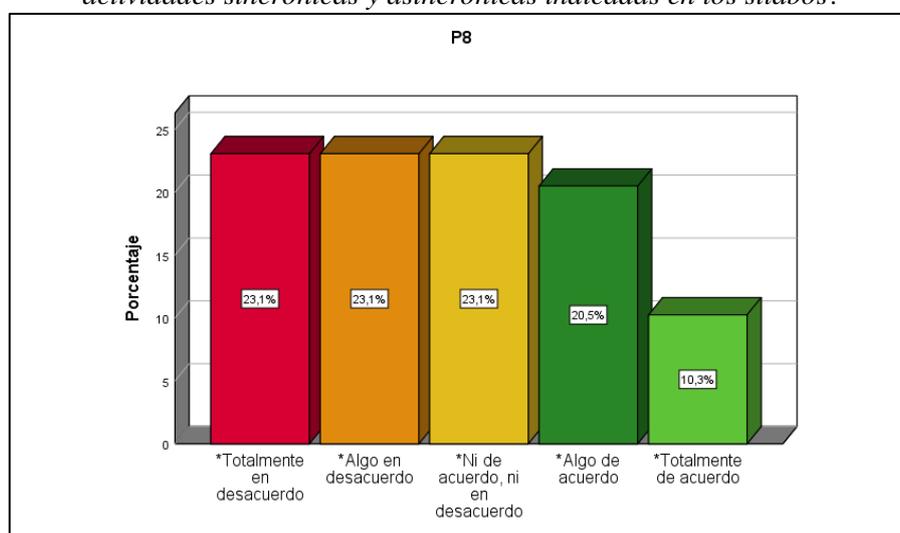
Se observa relativo a si los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa, que el 7.7% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 30.8% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 25.6% expone que algo de acuerdo y el 12.8% responde que está totalmente de acuerdo con que los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa.

Tabla 16. Resultados a P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	9	23,1	23,1
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	46,2
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	23,1	69,2
	*Algo de acuerdo	8	20,5	89,7
	*Totalmente de acuerdo	4	10,3	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 13. Resultados a P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

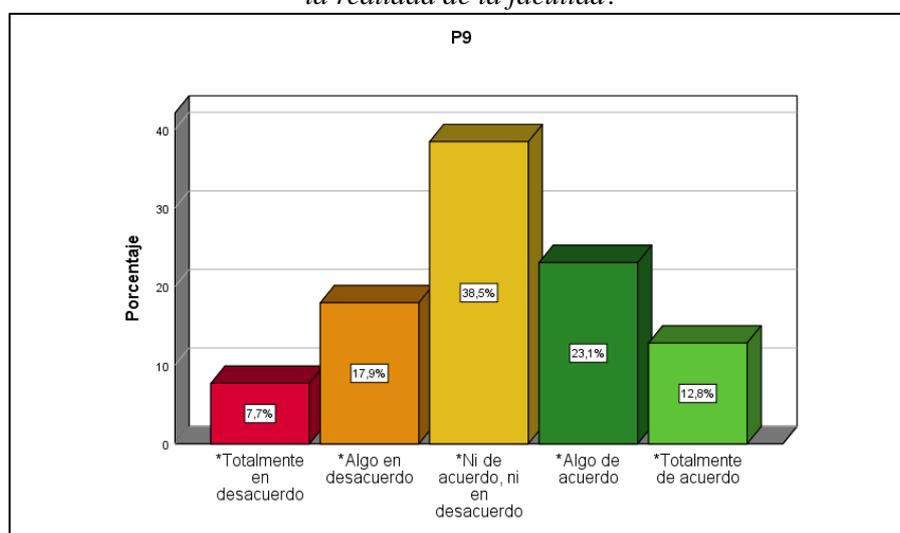
Se observa relativo a si los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos, que el 23.1% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 23.1% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 10.3% responde que está totalmente de acuerdo con que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos.

Tabla 17. Resultados a P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	3	7,7	7,7
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	25,6
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	38,5	64,1
	*Algo de acuerdo	9	23,1	87,2
	*Totalmente de acuerdo	5	12,8	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 14. Resultados a P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

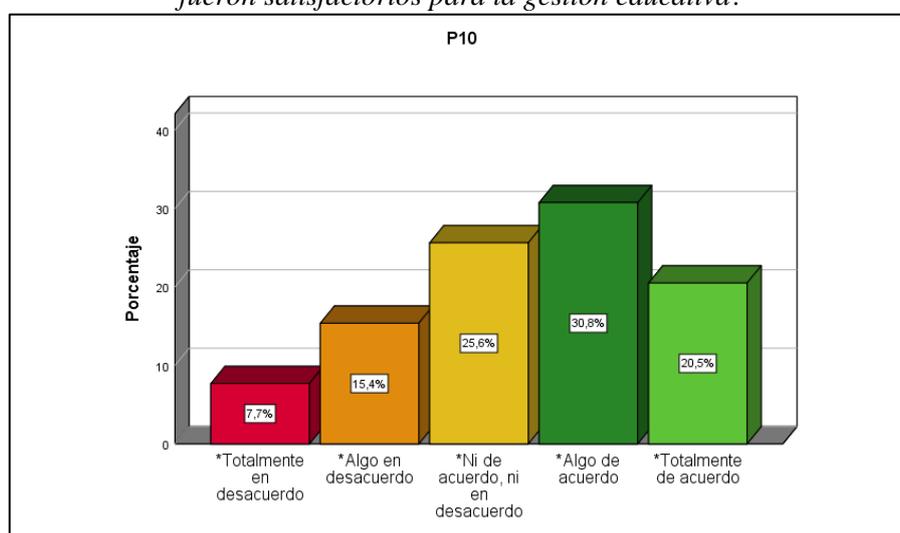
Se observa relativo a si los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad, que el 7.7% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 38.5% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 23.1% expone que algo de acuerdo y el 12.8% responde que está totalmente de acuerdo con que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad.

Tabla 18. Resultados a P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido *Totalmente en desacuerdo	3	7,7	7,7
*Algo en desacuerdo	6	15,4	23,1
*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,6	48,7
*Algo de acuerdo	12	30,8	79,5
*Totalmente de acuerdo	8	20,5	100,0
Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 15. Resultados a P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

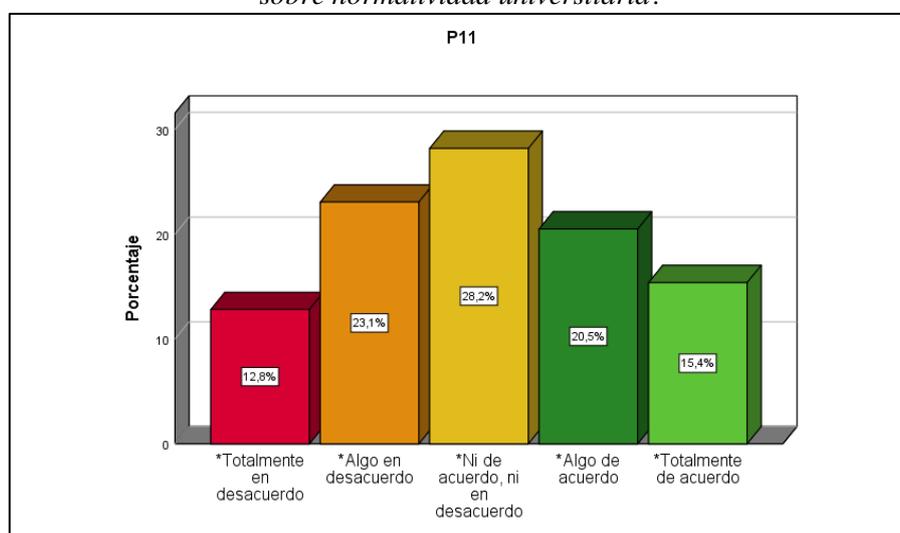
Se observa relativo a si los resultados de la evaluación docente fueron satisfactorios para la gestión educativa, que el 7.7% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 15.4% indica que está algo en desacuerdo, el 25.6% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 30.8% expone que algo de acuerdo y el 20.5% responde que está totalmente de acuerdo con que los resultados de la evaluación docente fueron satisfactorios para la gestión educativa.

Tabla 19. Resultados a P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	5	12,8	12,8
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	35,9
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	64,1
	*Algo de acuerdo	8	20,5	84,6
	*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 16. Resultados a P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

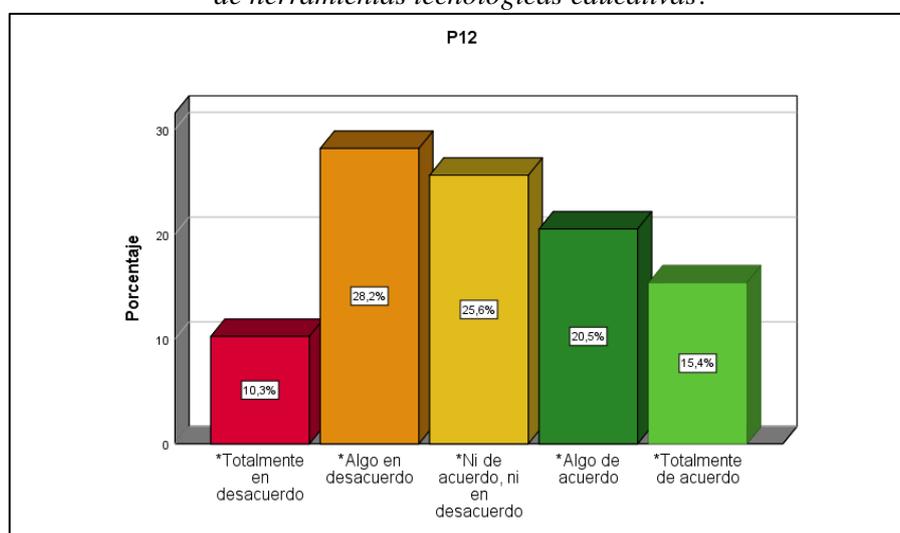
Se observa relativo a si consideran necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria, que el 12.8% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo en considerar necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria.

Tabla 20. Resultados a P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	11	28,2	38,5
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,6	64,1
	*Algo de acuerdo	8	20,5	84,6
	*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 17. Resultados a P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

Se observa relativo a si estiman oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 28.2% indica que está algo en desacuerdo, el 25.6% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo con estimar oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas.

B) Resultados de la variable: Gestión de la calidad educativa

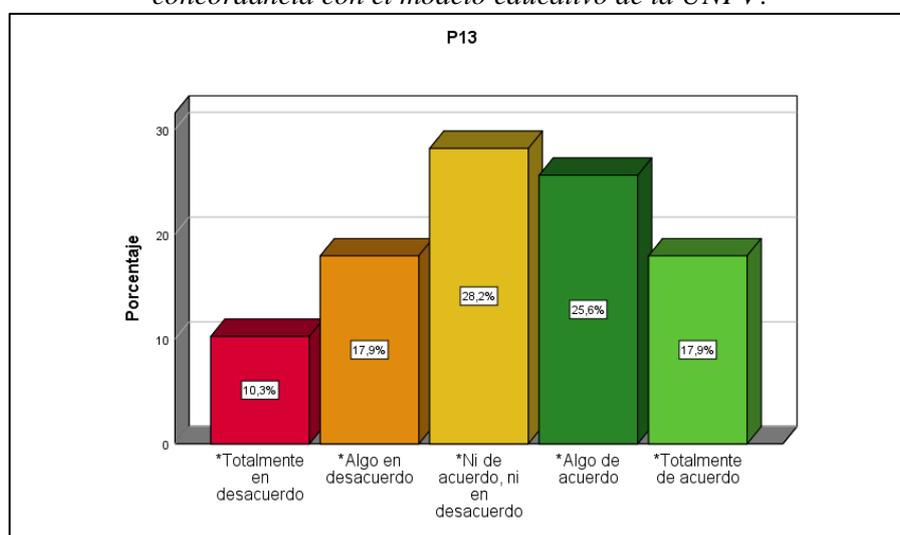
Se evaluó esta variable aplicando la técnica de la encuesta, con un cuestionario comprendido por 12 ítems vinculados a la gestión de la calidad educativa en la “Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, se presentan los resultados:

Tabla 21. Resultados a P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	28,2
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	56,4
	*Algo de acuerdo	10	25,6	82,1
	*Totalmente de acuerdo	7	17,9	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 18. Resultados a P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

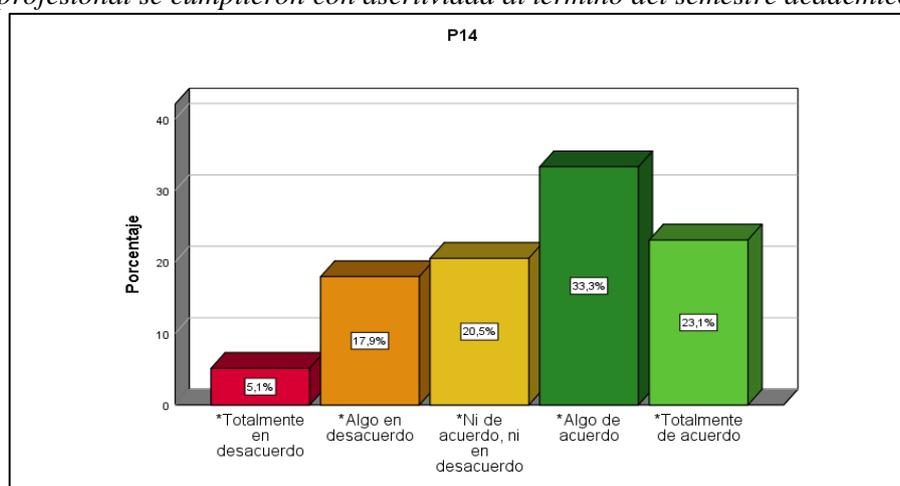
Se observa relativo a si consideran que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 25.8% expone que algo de acuerdo y el 17.9% responde que está totalmente de acuerdo con que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV.

Tabla 22. Resultados a P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	2	5,1	5,1
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	23,1
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	20,5	43,6
	*Algo de acuerdo	13	33,3	76,9
	*Totalmente de acuerdo	9	23,1	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 19. Resultados a P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

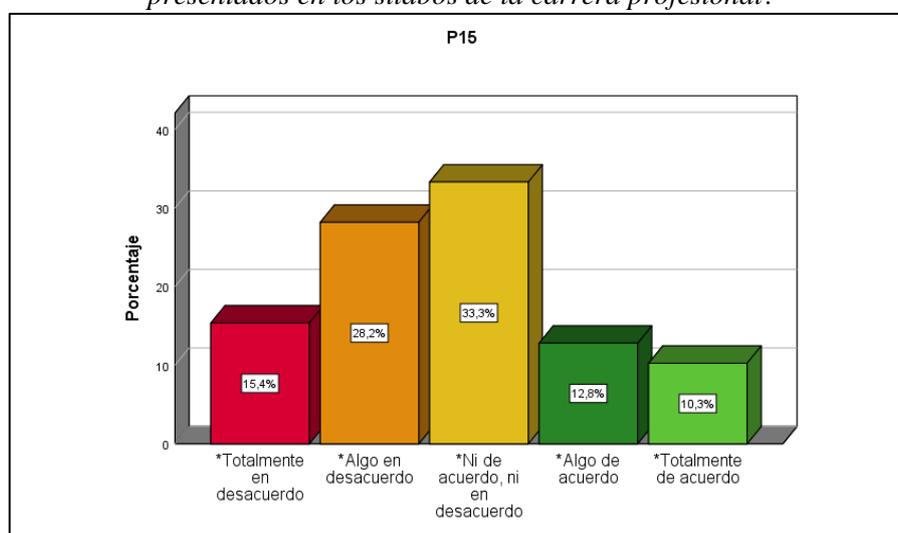
Se observa relativo a si han observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico, que el 5.1% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 20.5% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 33.3% expone que algo de acuerdo y el 23.1% responde que está totalmente de acuerdo con que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico.

Tabla 23. Resultados a P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	6	15,4	15,4
	*Algo en desacuerdo	11	28,2	43,6
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	33,3	76,9
	*Algo de acuerdo	5	12,8	89,7
	*Totalmente de acuerdo	4	10,3	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 20. Resultados a P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

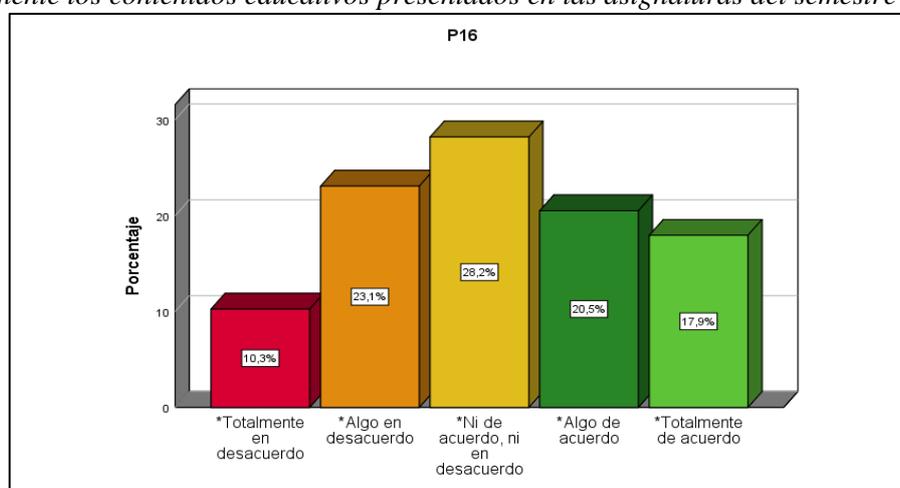
Se observa relativo a si están de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional, que el 15.4% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 28.2% indica que está algo en desacuerdo, el 33.3% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 12.8% expone que algo de acuerdo y el 10.3% responde que está totalmente de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional.

Tabla 24. Resultados a P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	33,3
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	61,5
	*Algo de acuerdo	8	20,5	82,1
	*Totalmente de acuerdo	7	17,9	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 21. Resultados a P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

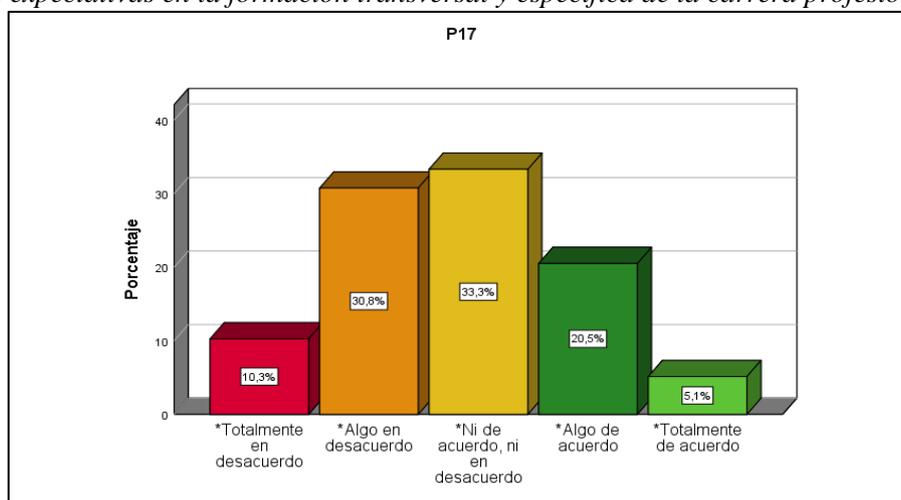
Se observa relativo a si los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 17.9% responde que está totalmente de acuerdo con que los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico.

Tabla 25. Resultados a P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	12	30,8	41,0
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	33,3	74,4
	*Algo de acuerdo	8	20,5	94,9
	*Totalmente de acuerdo	2	5,1	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 22. Resultados a P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

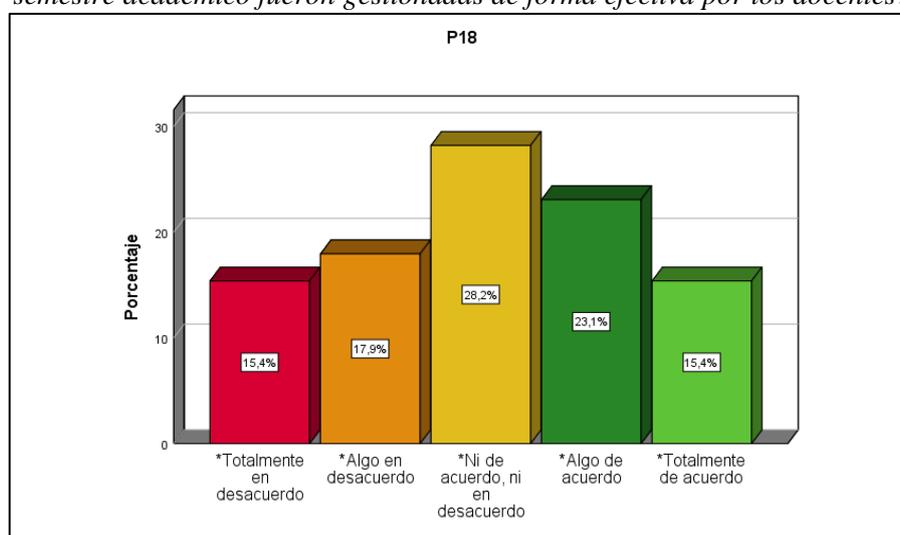
Se observa relativo a si están de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 30.8% indica que está algo en desacuerdo, el 33.3% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 5.1% responde que está totalmente de acuerdo con que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional.

Tabla 26. Resultados a P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	6	15,4	15,4
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	33,3
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	61,5
	*Algo de acuerdo	9	23,1	84,6
	*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 23. Resultados a P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

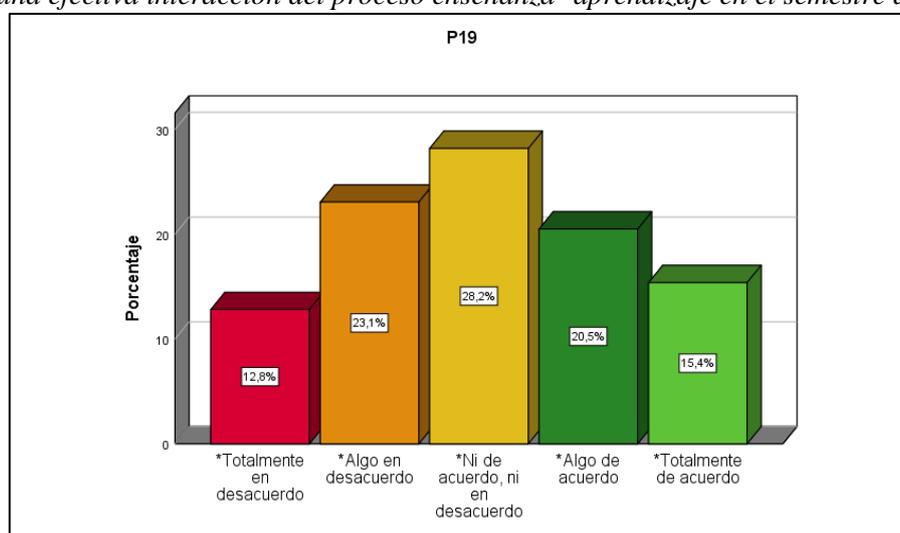
Se observa relativo a si las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes, que el 15.4% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 23.1% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo con que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes.

Tabla 27. Resultados a P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	5	12,8	12,8
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	35,9
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	28,2	64,1
	*Algo de acuerdo	8	20,5	84,6
	*Totalmente de acuerdo	6	15,4	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 24. Resultados a P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

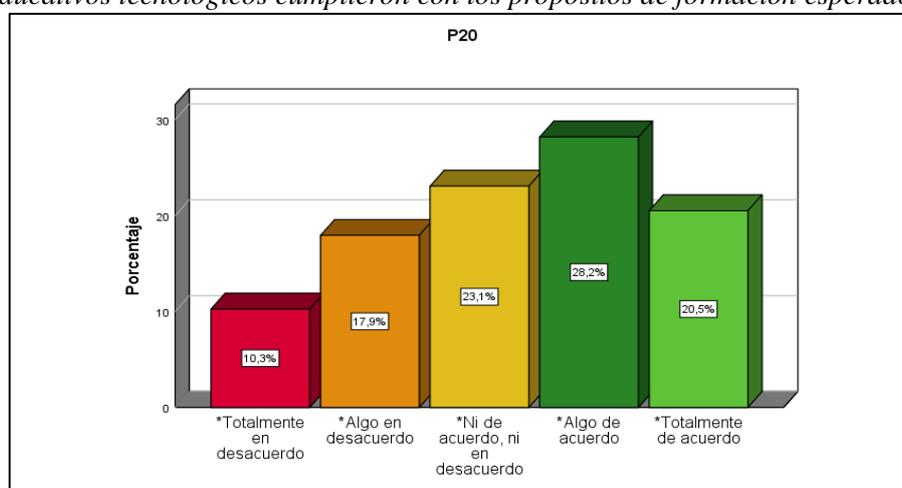
Se observa relativo a si la aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico, que el 12.8% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 28.2% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 15.4% responde que está totalmente de acuerdo con que permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico.

Tabla 28. Resultados a P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	28,2
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	23,1	51,3
	*Algo de acuerdo	11	28,2	79,5
	*Totalmente de acuerdo	8	20,5	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 25. Resultados a P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

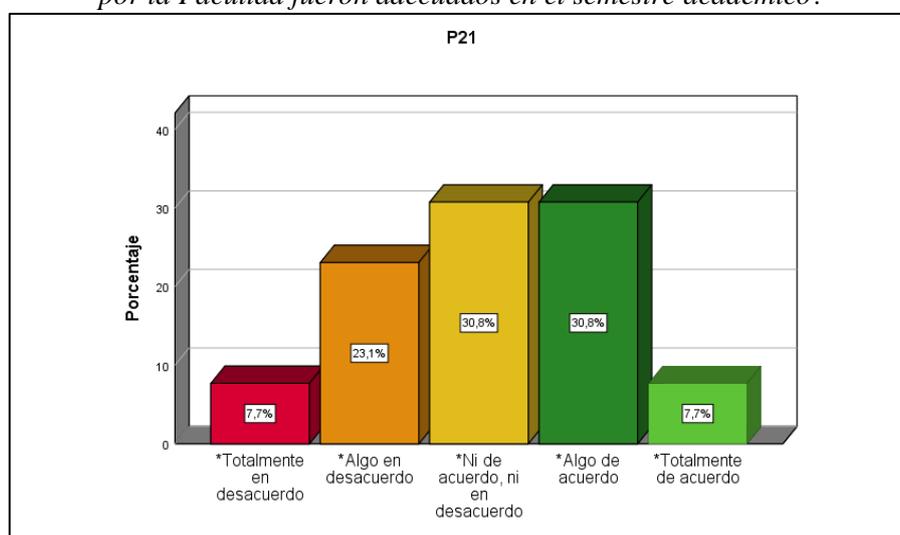
Se observa relativo a si consideran que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 23.1% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 28.2% expone que algo de acuerdo y el 20.5% responde que está totalmente de acuerdo con que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados.

Tabla 29. Resultados a P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	3	7,7	7,7
	*Algo en desacuerdo	9	23,1	30,8
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	30,8	61,5
	*Algo de acuerdo	12	30,8	92,3
	*Totalmente de acuerdo	3	7,7	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 26. Resultados a P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

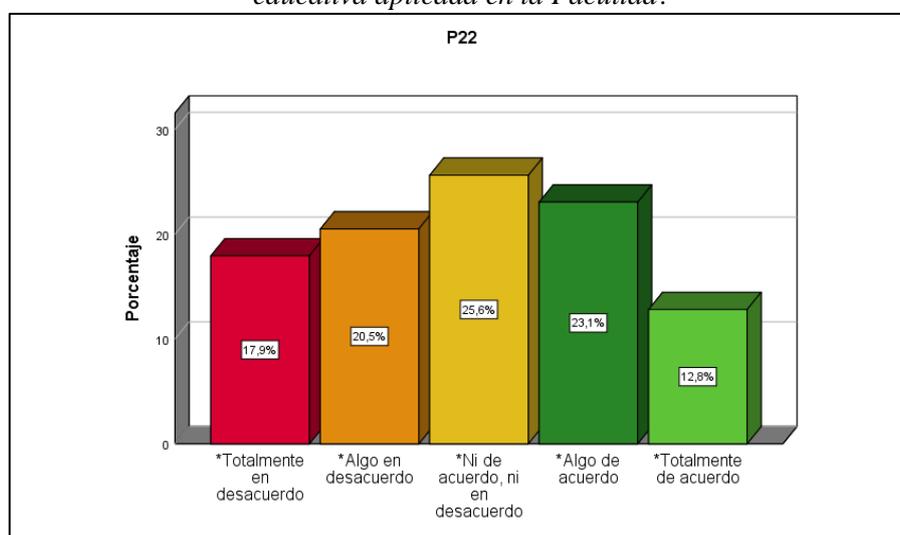
Se observa relativo a si los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico, que el 7.7% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 23.1% indica que está algo en desacuerdo, el 30.8% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 30.8% expone que algo de acuerdo y el 7.7% responde que está totalmente de acuerdo con que los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico.

Tabla 30. Resultados a P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	7	17,9	17,9
	*Algo en desacuerdo	8	20,5	38,5
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	25,6	64,1
	*Algo de acuerdo	9	23,1	87,2
	*Totalmente de acuerdo	5	12,8	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 27. Resultados a P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

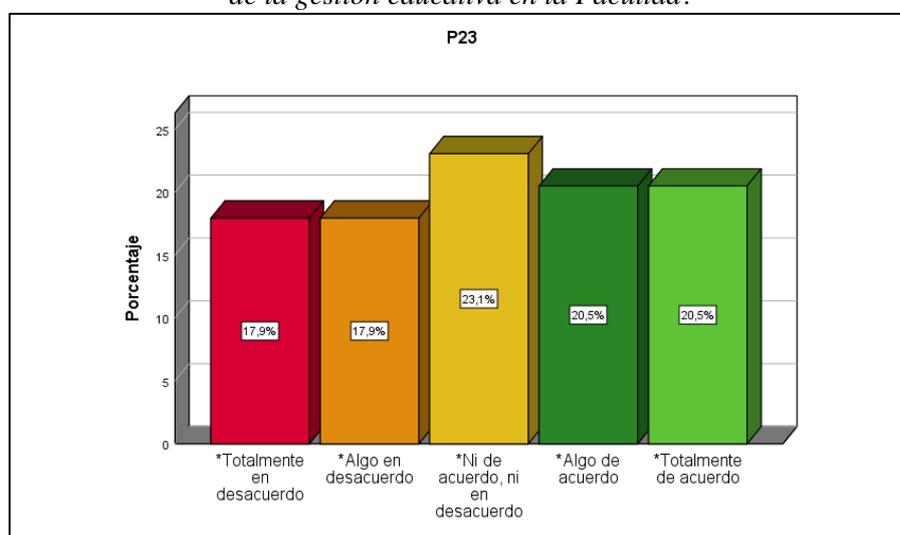
Se observa relativo a si consideran que fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad, que el 17.9% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 20.5% indica que está algo en desacuerdo, el 25.6% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 23.1% expone que algo de acuerdo y el 12.8% responde que está totalmente de acuerdo con que fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad.

Tabla 31. Resultados a P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	7	17,9	17,9
	*Algo en desacuerdo	7	17,9	35,9
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	23,1	59,0
	*Algo de acuerdo	8	20,5	79,5
	*Totalmente de acuerdo	8	20,5	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 28. Resultados a P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

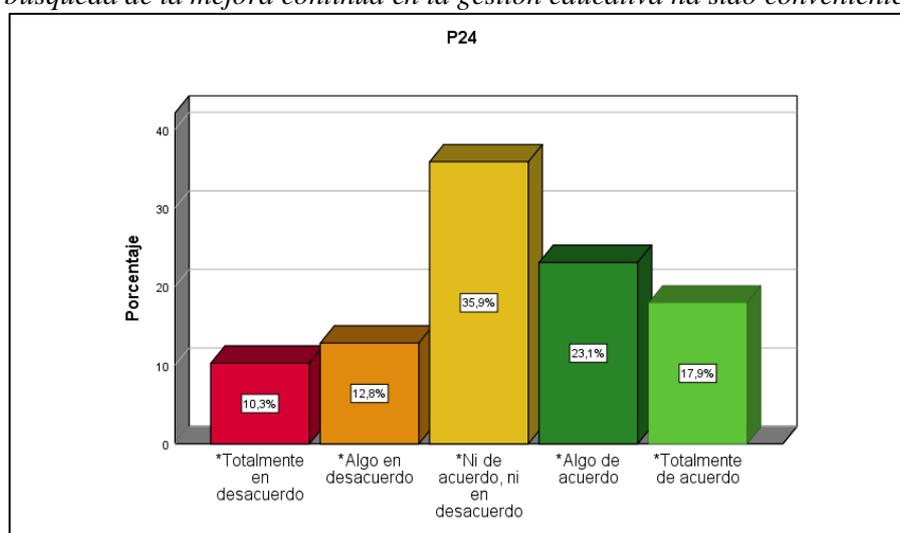
Se observa relativo a si se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad, que el 17.9% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 17.9% indica que está algo en desacuerdo, el 23.1% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 20.5% expone que algo de acuerdo y el 20.5% responde que está totalmente de acuerdo con que se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad.

Tabla 32. Resultados a P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	*Totalmente en desacuerdo	4	10,3	10,3
	*Algo en desacuerdo	5	12,8	23,1
	*Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	35,9	59,0
	*Algo de acuerdo	9	23,1	82,1
	*Totalmente de acuerdo	7	17,9	100,0
	Total	39	100,0	

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 29. Resultados a P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Interpretación:

Se observa relativo a si el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente, que el 10.3% remarca que está totalmente en desacuerdo, el 12.8% indica que está algo en desacuerdo, el 35.9% responde que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo; sin embargo, el 23.1% expone que algo de acuerdo y el 17.9% responde que está totalmente de acuerdo con que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente.

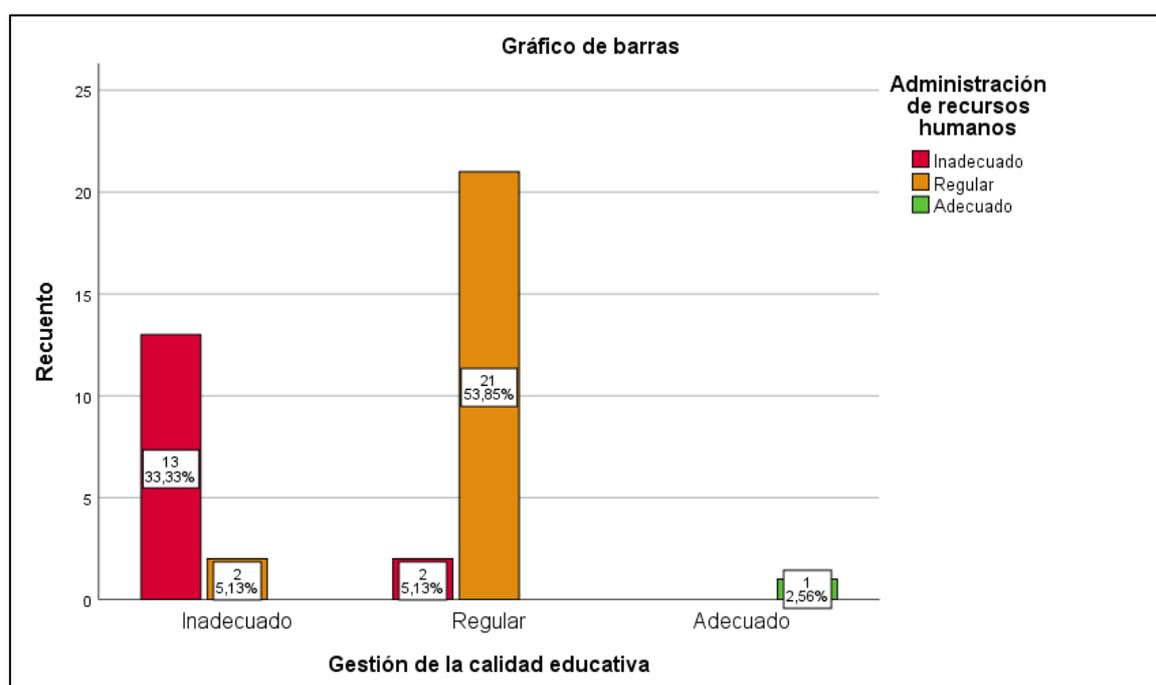
4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

Tabla 33. Tabulación cruzada entre las variables de la investigación

		Administración de recursos humanos			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión de la calidad educativa	Inadecuado	13	2	0	15
	Regular	2	21	0	23
	Adecuado	0	0	1	1
Total		15	23	1	39

Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 30. Gráfica de la tabulación cruzada entre las variables de la investigación



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Se puede observar que el porcentaje más representativo de la tabulación corresponde al nivel regular con 53.85%, seguido por el nivel inadecuado con un 33.33% y finalmente el nivel adecuado con tan solo 2.56%, lo que corresponde a la necesidad de un mejoramiento en la administración de recursos humanos para la mejora de la gestión de la calidad educativa

4.1.3. Prueba de Normalidad

La normalidad de los datos se probó con la prueba de Shapiro-Wilk, considerando la pertinencia del análisis en referencia al tamaño de la muestra representado en la tabla como los grados de libertad que fue de 39, es decir es menor a 50 elementos, los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 34. Pruebas de normalidad a las variables y dimensiones

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Administración de recursos humanos	Muestra	,948	39	,073
Proceso integral de selección de personal	Muestra	,953	39	,107
Capacitación y el desarrollo laboral	Muestra	,917	39	,687
Evaluación y retroalimentación laboral	Muestra	,964	39	,247
Gestión de la calidad educativa	Muestra	,963	39	,230
Planificación educativa	Muestra	,958	39	,155
Ejecución educativa	Muestra	,962	39	,207
Resultados de gestión educativa	Muestra	,983	39	,805

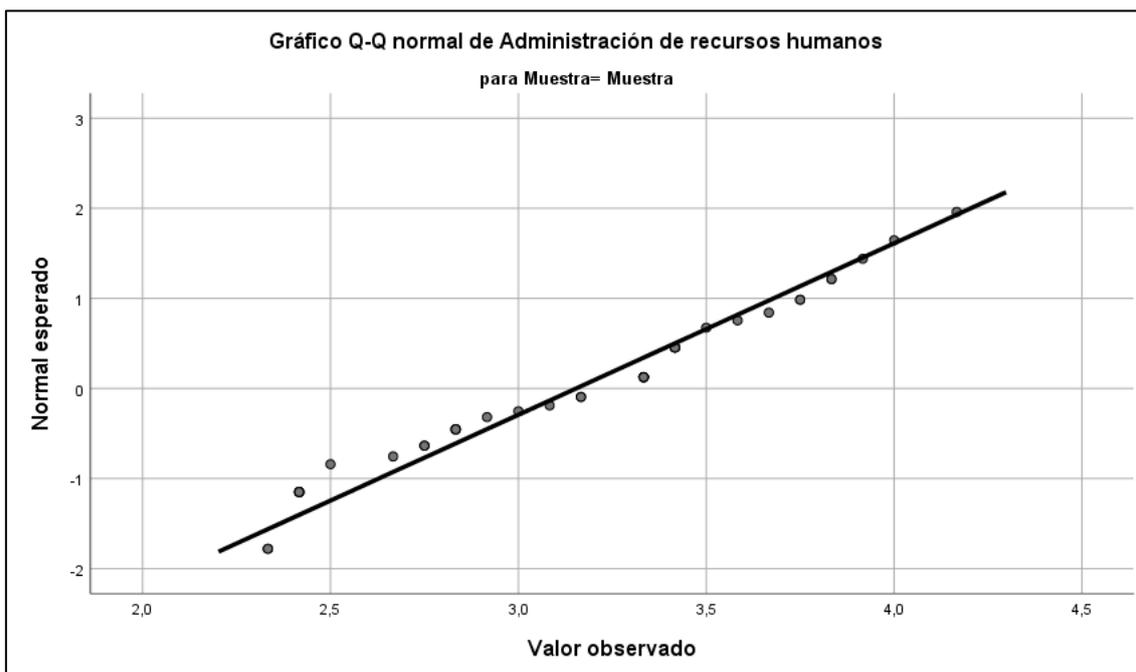
Fuente: Base procesada en SPSS v.26

Interpretación:

Se obtuvieron valores de significancia para de 0.073, 0.107, 0.687, 0.247, 0.230, 0.155, 0.207 y 0.805 para las variables y sus correspondientes dimensiones analizadas, cumpliendo con la condicional que indica que para la aceptación de la normalidad de los datos de la variable es necesario que el valor de la significancia supere 0.05. Por lo tanto, es factible afirmar que los datos de la investigación tienen una distribución normal.

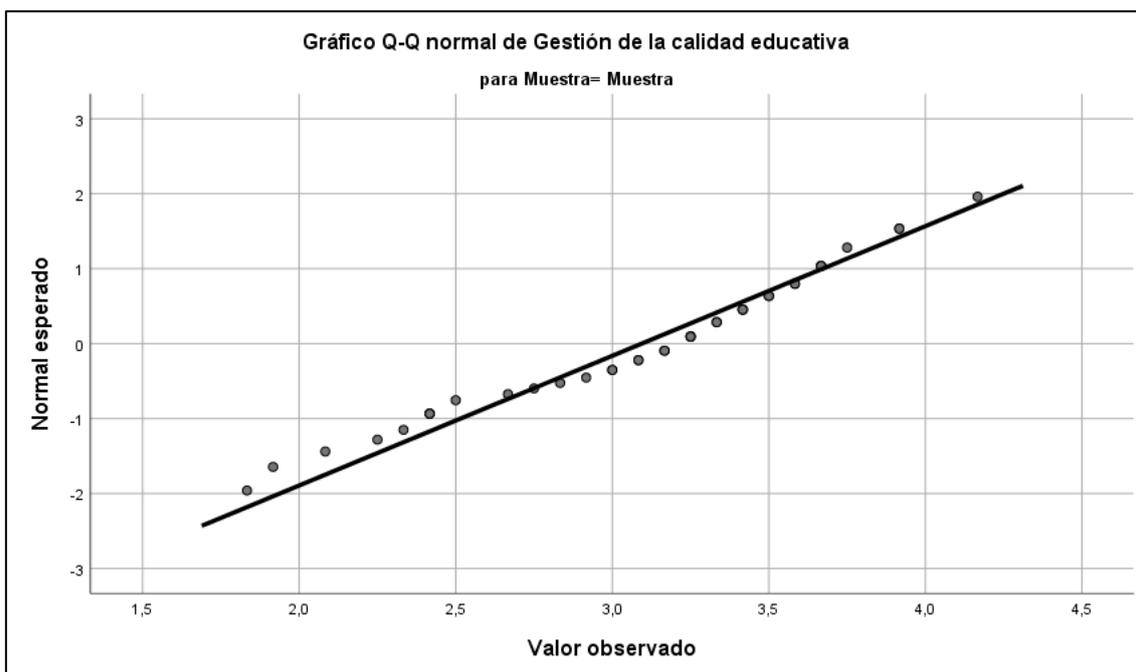
Estos resultados se reflejan en las siguientes figuras:

Figura 31. Normalidad esperada: Administración de recursos humanos



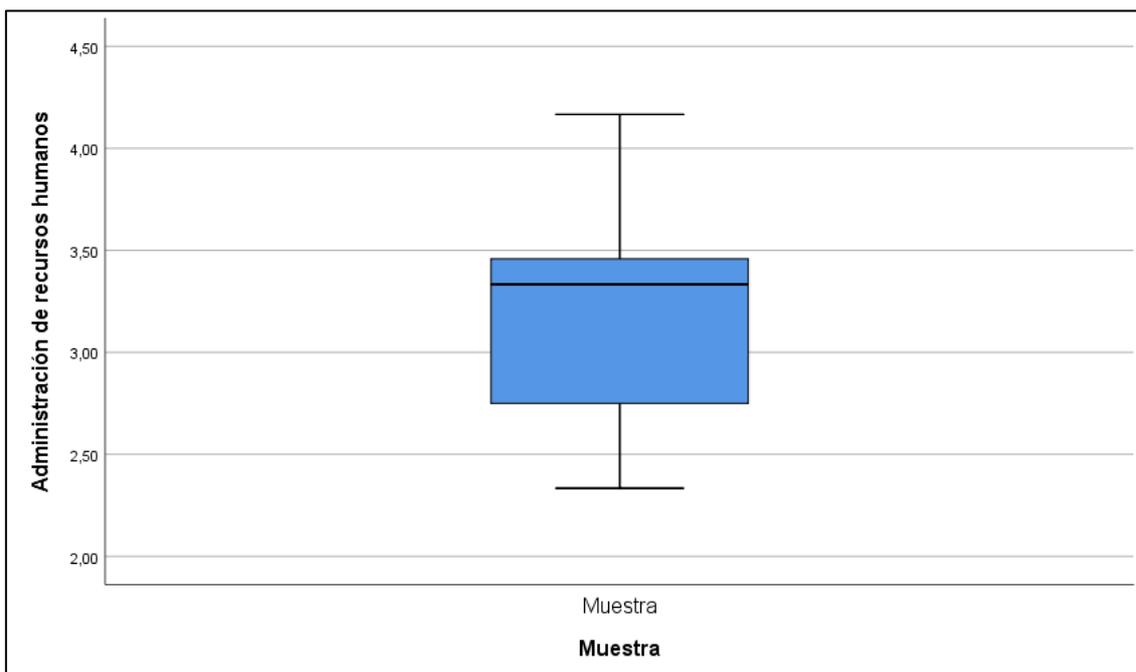
Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 32. Normalidad esperada: Gestión de la calidad educativa



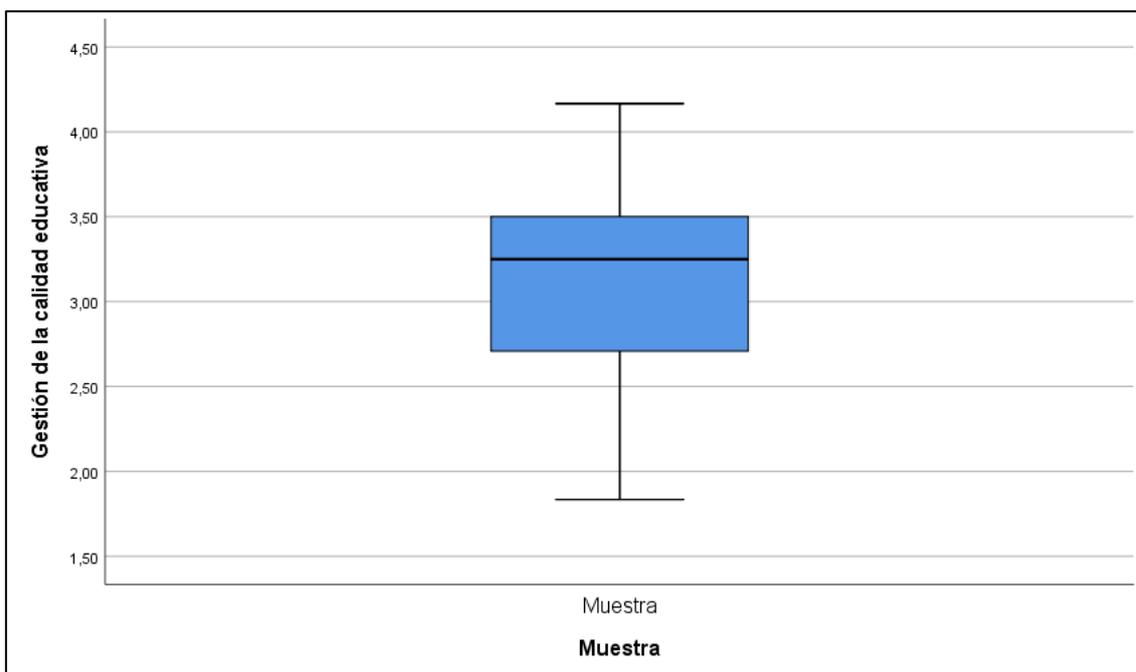
Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 33. Diagrama de cajas: Administración de recursos humanos



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

Figura 34. Diagrama de cajas: Gestión de la calidad educativa



Fuente: Encuesta en Facultad de Humanidades UNFV, 2021.

4.1.4. Contrastación de las hipótesis de investigación

Luego de la identificación de la normalidad de los datos, se procedió a elegir la prueba para el contraste, considerando las características de la investigación se optó por la prueba correlacional de Pearson, por los datos no paramétricos obtenidos, en la contrastación se tuvo en cuenta las dos hipótesis a contrastar: la hipótesis de la investigación (Hi) que enuncia la existencia de la relación entre las variables y la hipótesis nula (H0) que manifiesta la inexistencia de relación entre las variables; considerando además, el criterio de aceptación basado en la significancia de la prueba, si la significancia supera el 5% (0.05) debe aceptarse la hipótesis nula.

Luego de las cuatro pruebas se obtuvieron:

En el caso de la hipótesis general, se determinó una correlación de Pearson 0.749 con significancia de 0.00, resultado menor al valor de aceptación, por lo tanto, se acepta la hipótesis general, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 35. Prueba correlacional para hipótesis general

			Administración de recursos humanos	Gestión de la calidad educativa
R de Pearson	Administración de recursos humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,749** ,000
		N	39	39
	Gestión de la calidad educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,749** ,000	1,000 .
		N	39	39

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

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la hipótesis específica 1, se determinó una correlación de Pearson 0.580 con significancia de 0.00, resultado menor al valor de aceptación, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 36. Prueba correlacional para hipótesis específica 1

			Proceso integral de selección de personal	Gestión de la calidad educativa
R de Pearson	Proceso integral de selección de personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,580** ,000
		N	39	39
	Gestión de la calidad educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,580** ,000	1,000 .
		N	39	39

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

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la hipótesis específica 2, se determinó una correlación de Pearson 0.628 con significancia de 0.00, resultado menor al valor de aceptación, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 37. Prueba correlacional para hipótesis específica 2

			Capacitación y el desarrollo laboral	Gestión de la calidad educativa
R de Pearson	Capacitación y el desarrollo laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,628** ,000
		N	39	39
	Gestión de la calidad educativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,628** ,000	1,000 .
		N	39	39

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

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la hipótesis específica 3, se determinó una correlación de Pearson 0.567 con significancia de 0.00, resultado menor al valor de aceptación, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 38. Prueba correlacional para hipótesis específica 2

			Evaluación y retroalimentación laboral	Gestión de la calidad educativa
R de Pearson	Evaluación y retroalimentación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Gestión de la calidad educativa	Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

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

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados obtenidos

El objetivo principal de la investigación fue “determinar en qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”. A partir de la aplicación de dos instrumentos que identificaron las variables de la administración de recursos humanos y la gestión de la calidad educativa, se obtuvo que existe una correlación positiva de 0,749 según el Coeficiente de correlación de Pearson con lo cual queda demostrada la relación entre variables de la investigación. En esta línea coincide Intriago (2018) quien demostró en la investigación efectuada en las instituciones superiores de Manabí, una relación significativa de 0,55 con lo cual demostró que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales.

En lo referente a las dimensiones de la investigación, que correlacionan el proceso integral de selección de personal y la gestión de la calidad educativa, encontramos una correlación positiva de 0,580; estos resultados coinciden con la investigación desarrollada

por Alvarado (2018) quien llegó a la conclusión que “la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe tienen una correlación de 0.577”; asimismo Avella (2017) indica que proponer un modelo de gestión del talento humano asociado a una adecuada selección es importante para alcanzar los objetivos académicos y proyectar un nivel de excelencia en el ámbito educativo.

La investigación desarrollada demostró una correlación positiva de 0,628 para las variables de capacitación y desarrollo laboral; encontrando que dichos resultados coinciden con lo propuesto por Soto (2019) quien manifiesta que un adecuado nivel de planificación contribuye a mejorar el área laboral y para lograr un nivel adecuado es necesario que las capacitaciones laborales sean permanentes, de tal manera que en el escenario educativo conocer las fortalezas internas del recurso humano es básico para maximizar el desarrollo laboral.

En lo referente a las dimensiones de evaluación y retroalimentación laboral encontramos que existe una relación positiva de 0,567 que demuestra que la evaluación permanente es importante para la gestión educativa. De la misma manera, Arias (2018) demostró que existe una relación de 0,658 entre la retroalimentación laboral y la gestión del talento humano; es por ello por lo que se recomienda que las instituciones educativas evalúen de manera constante los procesos administrativos con la intención de lograr las metas y objetivos organizacionales que se convertirán en un pilar fundamental para alcanzar el desarrollo exitoso en las áreas donde el talento humano se encuentre comprometido.

5.2 Conclusiones

1. Se concluye que existe una relación significativa, probada con R de Pearson de 0,749 con significancia cero, entre la administración de recursos humanos y la gestión de la calidad educativa con lo cual se demuestra la importancia de desarrollar de forma efectiva los procesos para la administración del recurso humano que será pieza clave para el crecimiento de la institución.
2. Se concluye que existe una relación significativa, probada con R de Pearson de 0,589 con significancia cero, entre el proceso integral de selección de personal y la gestión de la calidad educativa con lo cual se demuestra que al efectuar una adecuada validación de las competencias de los colaboradores, éstos tendrán herramientas suficientes para mejorar los procesos educativos y mejorar el nivel de las instituciones frente al marco académico de calidad del siglo XXI.
3. Se concluye que existe una relación significativa, probada con R de Pearson de 0,628 con significancia cero, entre la capacitación y el desarrollo laboral y la gestión de la calidad educativa con lo cual se demuestra que un programa adecuado de capacitaciones basado en las competencias laborales es de suma importancia para mejorar la calidad educativa y reforzar el impacto de calidad del sistema educativo.
4. Se concluye que existe una relación significativa, probada con R de Pearson de 0,567 con significancia cero, entre la evaluación y retroalimentación laboral y la gestión de la calidad educativa con lo cual se demuestra que un adecuado sistema de evaluación al personal incide en la calidad del servicio educativo que coadyuva en la satisfacción de los integrantes de la comunidad universitaria.

5.3. Recomendaciones

1. Se recomienda que según los resultados encontrados en la administración de recursos humanos se valore las competencias de los profesionales, la experiencia, la motivación y los procesos de evaluación y retroalimentación para lograr una adecuada gestión de la calidad educativa y mejorar el nivel de credibilidad y transparencia de la gestión del talento humano.
2. Se recomienda que según los resultados encontrados se debe mejorar el proceso de selección de personal que a su vez contribuirá en una mejora de la gestión educativa, para lo cual es necesario enfatizar en los conocimientos que debe tener el personal acompañado de actitudes adecuadas, valores eficientes y tener las habilidades, los procedimientos, las destrezas y las competencias necesarias para tener una adecuada gestión educativa.
3. Se recomienda que según los resultados encontrados debe mejorarse las capacitaciones y el desarrollo laboral con el fin de mejorar la gestión de la calidad educativa, para ello, es importante que en el proceso de capacitar al personal se enfatice en el conocimiento operativo, proactivo y de conocimientos básicos para cumplir de forma eficiente con las obligaciones laborales que conllevarán a su vez a mejorar la calidad educativa de la Universidad.
4. Se recomienda que según los resultados encontrados se debe mejorar la evaluación y retroalimentación laboral y con ello contribuir a una adecuada gestión de la calidad educativa, por ello es importante tomar en cuenta los resultados de la evaluación que conllevarán a valorar el rendimiento de los trabajadores de la Universidad.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Ediciones Granica.
- Alvarado, P. M. (2018). *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima-2017. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Álvarez, F., Conti, L., Valderrama, F., Moreno, O., & Jiménez, I. (2011). *Salud ocupacional*. Ecoe Ediciones.
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN ediciones: Lima.
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Editorial Trillas, S.A.
- Arias, L. P. (2018). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la Escuela de cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander". ECSAN de Colombia, año 2017. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación*. Universidad privada Norbert Wiener. Escuela de Posgrado.
- Avella, F. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para la Facultad de Estudios a Distancia de la U.P.T.C. Tesis de Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Talento Humano*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

- Bedoya, A. (2017). *El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del valle del Cauca. Un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación.* . Universidad de Valencia. Departamento de Economía Aplicada.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Tercera edición. Editorial Pearson educación: Bogotá.
- Beltrán, F. (2007). Polítiva versus gestión escolar. *Novedades educativas*(194).
- Cabañero, C., Rodríguez, I., & Serradell, E. (2002). *Toma de decisiones estratégicas.* UOC Papers.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica.*
- Cachiche, C. (2022). *Evaluación de 360° del desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de nivel inicial, San Juan Bautista 2021.* Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades. Escuela Profesional de Educación Inicial.
- Carrillo, S. (2002). *Fortalecimiento de la Gestión Educativa en y a través de los Institutos Superiores Pedagógicos- PROFODEG-GTZ.* Ministerio de Educación del Perú.
- Casero, M., & Sánchez, M. (2022). Cambio de modalidad presencial a virtual durante el confinamiento por Covid-19: percepciones del alumnado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 25(1), 243-260.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5944/ried.25.1.30623>
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos. Técnicas organizacionales y teorías administrativas.* Editorial Brujas, Editorial Pax México.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Del Cid, A; Méndez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da edición. Editorial Pearson. México.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Pearson Educación.
- Edwards, M., & Ewen, A. (1996). *360 degree feedback: the powerful new model for employee assessment & performance improvement*. AMACOM.
- Espinosa, M. (1997). *Sindicalismo en la empresa moderna: ni ocaso, ni crisis terminal: análisis de encuestas a empleadores y trabajadores, 1996*. Universidad de California, Berkely. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Franconetti, M., & Valverde, M. (2002). *Relaciones laborales*. UOC Papers.
- Grau, M. (2006). *Seguridad Laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, sexta edición. México.
- Intriago, D. M. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4- Ecuador, período 2014-2016. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Ciencias Administrativas. Unidad de Posgrado.

- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.
- Martí, I., & Asensio, J. (2005). *Diccionario enciclopédico de educación*. Ediciones CEAC.
- Martínez, J. (2011). *La evaluación educativa: Conceptos, funciones y tipos*. Fundación Instituto de Ciencias del Hombre.
- Meléndez, S., & Gómez, L. (2008). La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias. *Lurus*, 14(26), 367-392.
- MINEDU, Ministerio de Educación;. (2016). *Currículo nacional de la Educación Básica*. MINEDU.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Mortimer, J. (1991). *The use of performance indicators*. OCDE: Centro para la Investigación y la Innovación de Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Segunda edición. Editorial Pearson
- Organización Internacional del Trabajo;. (2022). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. 1981- C155.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Pachas, J. (2019). *La planificación estratégica y su importancia en las instituciones educativas. Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Educación*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Facultad de Educación.
- Ponce, J. (2005). *La gestión escolar y los profesores de telesecundaria*. Mexicana.

- Pons, L., Cano, E., & Forés, A. (2020). Fortalecimiento del juicio evaluativo con el apoyo de la tecnología en la sociedad del conocimiento. En O. Aparicio, & O. Ostos, *Innovación educativa y gestión del conocimiento*. Ediciones Universidad Santo Tomás.
- Real Academia de la Lengua Española;. (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/>
- Rico, A. (2016). La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70.
- Soto, M. (2019). *Cultura de liderazgo en una escuela de excelencia: Implicaciones para el sistema educativo puertorriqueño. Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación*. Universidad de Puerto Rico. Facultad de Educación.
- Urquijo, J. (1997). *La administración de sueldos y salarios*. Venezuela.
- Villafranca, F. (2018). *Conocimiento de la evaluación formativa y la capacidad de elaboración de rúbricas de los docentes de la Red Ugel-02, 2018. Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo.
- Zuñiga, A. (2006). *Consejos para un buen desempeño laboral*. Intermedio Editores.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Título: “Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021?	Determinar en qué medida la administración de recursos humanos se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.	Existe relación directa y significativa entre la administración de recursos humanos y la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.	Administración de recursos humanos	1. Proceso integral de selección de personal.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Descriptiva - Correlacional Diseño: No experimental, Transversal
				2. Capacitación y el desarrollo laboral.	
				3. Evaluación y retroalimentación laboral.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	Población: 43 trabajadores y estudiantes. Muestra: 39 trabajadores y estudiantes.
1) ¿En qué medida el proceso integral de selección de personal se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021?	1) Determinar en qué medida el proceso integral de selección de personal se relaciona con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico	1) Existe relación directa y significativa entre el proceso integral de selección de personal y la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico	Gestión de la calidad educativa	1. Planificación educativa	

	Villarreal, 2021.	Villarreal, 2021.			Técnica: encuesta.
2) ¿En qué medida la capacitación y el desarrollo laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021?	2) Determinar en qué medida la capacitación y el desarrollo laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.	2) Existe relación directa y significativa entre la capacitación y el desarrollo laboral y la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.		2. Ejecución educativa	Instrumento: cuestionario.
3) ¿En qué medida la evaluación y retroalimentación laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021?	3) Determinar en qué medida la evaluación y retroalimentación laboral se relacionan con la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.	3) Existe relación directa y significativa entre la evaluación y retroalimentación laboral y la gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021.		3. Resultados de gestión educativa	Contrastación de hipótesis: Análisis correlacional de Pearson (R)
					Procesamiento: SPSS v.26.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Estimados colaboradores (as) y/o estudiantes, se ha elaborado este cuestionario para evaluar su percepción en relación a los indicadores del estudio: “Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”.

Los datos obtenidos serán procesados con total imparcialidad y respetando la anonimidad de los participantes, cuyo derecho a la protección de datos se respeta, los resultados servirán para la mejora de la administración de recursos humanos y la calidad educativa en la Facultad.

Por lo que se le ruega responder a las alternativas de manera imparcial y objetiva marcando con un aspa “X” en el valor correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Indicadores	Ítems de la variable Administración de recursos humanos
Determinación del perfil de reclutamiento docente	P1. ¿Está de acuerdo con los perfiles establecidos por la facultad para el reclutamiento docente?
	P2. ¿Considera que los perfiles para el reclutamiento docente son los más adecuados para la realidad actual?
Proceso de selección docente	P3. ¿En su opinión, el tiempo establecido para la presentación del expediente de postulación docente es el adecuado?
	P4. ¿Considera pertinente la composición del comité de evaluación docente en el proceso de selección?
Programas de inducción docente	P5. ¿La inducción sobre el reglamento y el manual docente se realiza de manera oportuna y efectiva?

	P6. ¿La inducción sobre el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza se realiza oportuna y efectivamente?
Programas de metodología de la enseñanza	P7. ¿En su opinión, los docentes de la facultad se encuentran actualizados en metodología educativa?
	P8. ¿Ha observado que los docentes cumplen efectivamente las actividades sincrónicas y asincrónicas indicadas en los sílabos?
Evaluación docente 360°	P9. ¿Considera que los criterios de evaluación docente están adecuados a la realidad de la facultad?
	P10. ¿En cuanto a los resultados de la evaluación docente, considera que fueron satisfactorios para la gestión educativa?
Medidas de reforzamiento docente	P11. ¿Considera necesarias las actividades de reforzamiento docente sobre normatividad universitaria?
	P12. ¿Estima oportuno fortalecer capacitaciones constantes en el manejo de herramientas tecnológicas educativas?
	P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?

Indicadores	Ítems de la variable Gestión de la calidad educativa
Formulación de propósitos educativos	P13. ¿Considera usted que los propósitos educativos se plantearon en concordancia con el modelo educativo de la UNFV?
	P14. ¿Ha observado que los propósitos educativos en la carrera profesional se cumplieron con asertividad al término del semestre académico?
Elaboración de contenidos educativos	P15. ¿Está de acuerdo con la pertinencia de los contenidos educativos presentados en los sílabos de la carrera profesional?

	P16. ¿En su opinión, los docentes de la facultad actualizan constantemente los contenidos educativos presentados en las asignaturas del semestre académico?
Actividades formativas	P17. ¿Está de acuerdo en que las actividades formativas cumplieron con las expectativas en la formación transversal y específica de la carrera profesional?
	P18. ¿Considera usted, que las actividades formativas desarrolladas en el semestre académico fueron gestionadas de forma efectiva por los docentes?
Aplicación de recursos educativos	P19. ¿La aplicación de recursos educativos por parte de los docentes permitió una efectiva interacción del proceso enseñanza- aprendizaje en el semestre académico?
	P20. ¿Considera que los resultados de la utilización de los recursos educativos tecnológicos cumplieron con los propósitos de formación esperados?
Evaluación de gestión	P21. ¿Los resultados obtenidos sobre los propósitos educativos seguidos por la Facultad fueron adecuados en el semestre académico?
	P22. ¿En su opinión, fueron satisfactorios los resultados de la gestión educativa aplicada en la Facultad?
Decisiones de mejora para la gestión	P23. ¿Se han tomado las decisiones pertinentes en cuanto a los resultados de la gestión educativa en la Facultad?
	P24. ¿Estima usted, que el liderazgo desarrollado en la Facultad para la búsqueda de la mejora continua en la gestión educativa ha sido conveniente?

Anexo 3: base de datos

	Administración de recursos humanos												Gestión de la calidad educativa											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado_1	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	5
Encuestado_2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	3	2	5
Encuestado_3	2	1	5	5	1	5	3	1	3	5	2	2	2	5	3	5	4	3	1	2	4	1	3	3
Encuestado_4	1	3	3	2	3	4	1	1	3	3	3	2	3	5	2	3	1	5	3	2	1	2	2	3
Encuestado_5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	2	3	5	2	3	3	5	4	3	5	5
Encuestado_6	3	3	1	3	3	4	2	2	5	4	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	3
Encuestado_7	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	5	4	1	3	3	2	3	3	3	4
Encuestado_8	3	2	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	2
Encuestado_9	4	5	2	2	5	3	2	3	3	5	2	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
Encuestado_10	3	4	2	1	1	4	5	2	3	2	3	2	2	2	5	1	1	1	5	5	3	2	5	3
Encuestado_11	1	4	1	4	3	3	1	3	4	3	1	1	3	1	1	3	2	4	3	3	3	1	2	3

Encuestado_12	5	5	4	4	2	3	4	5	2	3	2	2	5	2	2	4	5	3	3	5	4	2	2	3
Encuestado_13	1	3	1	2	3	3	3	1	1	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3
Encuestado_14	4	4	5	3	3	3	2	3	2	5	1	3	3	5	2	3	2	1	5	4	4	5	2	4
Encuestado_15	4	2	3	3	4	2	4	1	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	2
Encuestado_16	3	5	4	3	4	4	5	2	5	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3
Encuestado_17	4	5	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	4	4	3	1	5	2	4	1	2	5	5	1
Encuestado_18	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	3	2	5	3	4	5	2	5	4	2	2	5
Encuestado_19	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	1	3	2	4	1	3	2	2	2	1	4	4	1	3
Encuestado_20	3	4	3	4	3	2	5	2	3	4	3	5	2	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	2
Encuestado_21	3	3	4	3	3	1	2	3	1	1	3	2	1	4	2	2	4	1	1	1	2	3	1	3
Encuestado_22	2	3	2	1	3	3	3	1	5	5	3	2	5	3	1	2	4	2	2	5	2	3	3	2
Encuestado_23	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	5	5	3	2	4	4	4
Encuestado_24	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	5	5	5	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	5
Encuestado_25	3	5	5	4	3	4	2	2	5	4	2	4	5	4	2	1	2	2	4	4	3	3	5	3
Encuestado_26	5	3	5	1	2	5	3	1	1	4	5	2	3	3	1	4	1	1	4	2	3	5	4	5

Encuestado_27	4	5	3	4	5	5	4	2	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2
Encuestado_28	4	4	2	5	2	2	3	4	5	3	2	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3
Encuestado_29	5	2	3	5	4	5	2	4	4	2	5	4	5	3	3	4	3	5	2	3	4	4	3	4
Encuestado_30	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	5	2	4	2	4	4	4
Encuestado_31	2	4	5	5	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	4	5	4	2	4	5	5	1	1	4
Encuestado_32	5	1	3	5	4	2	5	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	5	3	5	4	5	4	4
Encuestado_33	5	1	1	3	1	2	3	1	4	1	4	3	1	2	2	1	2	4	4	1	4	1	4	3
Encuestado_34	1	2	3	1	4	1	2	4	2	2	3	5	3	3	1	2	2	1	2	4	1	1	1	1
Encuestado_35	3	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	5	5	5
Encuestado_36	2	4	3	3	1	2	3	2	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	3	1
Encuestado_37	3	2	4	5	2	2	2	5	3	4	5	4	2	4	5	5	2	3	5	4	3	3	4	4
Encuestado_38	3	5	4	4	2	3	1	4	3	1	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	3	2	1	3
Encuestado_39	4	1	2	3	3	3	4	1	3	2	1	1	1	1	4	2	2	4	1	4	4	2	1	1

Anexo 4. Evidencia digital de similitud







UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS

Actualización de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de
 Ingeniería de la Universidad Nacional Pedro Pablo Kuczynski (2021)

AUTORES:
 Herminio Galindo, Robert Edgar
 Salazar Quirope, Robert

PARA OPTAR DEL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:
 Dr. Ygor Gallo, Robert Agustín
 ORCID: 0000-0001-2396-0115

LIMA – PERU
2022

Red 2
Acceso a Internet

Versión solo texto del informe

Alta resolución **Activado**

Página: 7 de 122

Número de palabras: 23967

Red 2
Acceso a Internet

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Hermoza Ochante, Ruben Edgar
 DNI: 42037740 Correo electrónico: ruben.hermoza@gmail.com
 Domicilio: Jr. Coronel Manuel Ramírez Sicca N°311
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 941463983

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: EPG / Maestría en Gestión Estratégica Empresarial
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
“Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la
Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg (X) Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
 en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de
Noviembre de 2022.

Huella digital



Hermoza
 Firma

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Salazar Quispe, Robert

DNI: 43486754 Correo electrónico: robertsalazar3112@hotmail.com

Domicilio: Jr. Francisco Mazzochio N°181

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 989563773

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: EPG / Maestría en Gestión Estratégica Empresarial

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la
Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg (X) Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

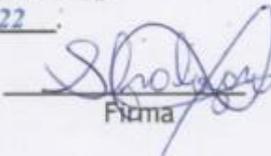
Sí, autorizo el depósito total.

Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 12 días del mes de
Noviembre de 2022.

Huella digital


Firma



Anexo 6. Validación por juicio de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: Dra. GLENNY DE DEL CASTILLO, ASUNCION HERMOSA

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”

Autores del Instrumento: **Hermoza Ochante, Ruben Edgar & Salazar Quispe, Robert**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 15 de agosto de 2022.

Firma del Experto Informante

DNI: 76490052 Telf./Cel.: 979940323

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: Dr. YUCRA RODRIGUEZ, LUIS CIPRIANO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”

Autores del Instrumento: **Hermoza Ochante, Ruben Edgar & Salazar Quispe, Robert**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 15 de agosto de 2022.


Firma del Experto Informante
DNI: 08121462 Telf./Cel.: 993640182

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Experto Informante: Dr. VEGAS GALLO, EDWIN AGUSTIN

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Administración de recursos humanos y gestión de la calidad educativa en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2021”

Autores del Instrumento: **Hermoza Ochante, Ruben Edgar & Salazar Quispe, Robert**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 15 de agosto de 2022.



Firma del Experto Informante

DNI: 02771235 Telf./Cel.: 992765871