



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y
REGIONALES



DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN DE PUNO – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

LISBETH CORINA MAMANI ORCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y
REGIONALES

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y
REGIONALES**

**DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN DE PUNO – 2024**


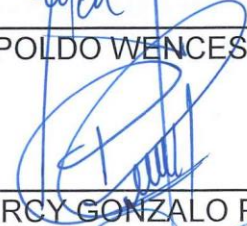


TESIS PRESENTADA POR:

LISBETH CORINA MAMANI ORCCO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y
REGIONALES**

APROBADA POR:

PRESIDENTE	:	 _____ Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
PRIMER MIEMBRO	:	 _____ Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SEGUNDO MIEMBRO	:	 _____ Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
ASESOR DE TESIS	:	 _____ Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P59



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 311-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 20 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09095, presentado por el (la) Bachiller **MAMANI ORCCO LISBETH CORINA**, con número de DNI. **45662046**, asignado (a) con código de matrícula **1510200213**, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN, Mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MAMANI ORCCO LISBETH CORINA**, con número de DNI. **45662046**, asignado (a) con código de matrícula **1510200213**, de la **Maestría en ADMINISTRACIÓN, Mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 13 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **MAMANI ORCCO LISBETH CORINA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor de Tesis	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 26 de setiembre del 2024
Hora	:	03:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/insv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 0350 - 2024 - USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de abril del 2024.

VISTOS:

El expediente N° 04938, de fecha 15 de abril del 2024, presentado por el (la) Bachiller LISBETH CORINA MAMANI ORCCO con DNI N° 45662046, código de matrícula 1510200213, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024** Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P59**, para optar el grado de **MAESTRO** en **ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0170-2024-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 18 de marzo del 2024, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor : Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 003697, de fecha 11 de Abril del 2024, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024** para obtener el grado académico de **MAESTRO** en **ADMINISTRACIÓN**, mención: **GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/vrch



DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	fondoeditorial.unaat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
8	prezi.com Fuente de Internet	<1%

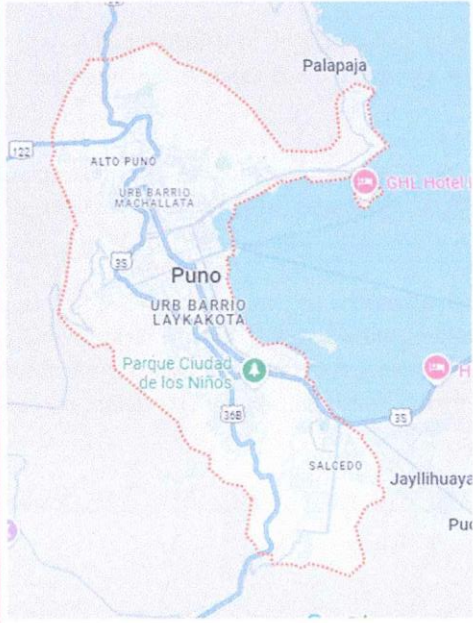


Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LISBETH CORINA MAMANI ORCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45662046
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9209-1676
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X

6



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO -15.84001, -70.02057 https://maps.app.goo.gl/iX6oxLPPgPP4vWLz5</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2024 - SETIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02
	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LISBETH CORINA MAMANI ORCCO, identificado con DNI Nro. 45662046 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

“ DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO - 2024 ”

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de diciembre del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, a mi familia y a mis Padres que los llevare en mi corazón hoy y siempre tu espíritu me acompaña en cada logro que doy y finalmente a mí mismo por creer que los sueños se alcanzan con resiliencia, dedicación y perseverancia.



AGRADECIMIENTO

A la escuela de posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a mis jurados de la tesis por su inestimable apoyo, orientación y en compartir sus conocimientos, amigos a todos ustedes mi más sincero agradecimiento y gratitud eterna.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ABREVIATURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Exposición de la situación problemática	13
1.2. Formulación del planteamiento del problema	15
1.2.1. Pregunta general.....	15
1.2.2. Preguntas específicas.....	15
1.3. Justificación de la investigación.....	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación práctica	17
1.3.3. Justificación metodológica	17
1.4. Objetivos.....	18
1.4.1. Objetivo general	18



1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Importancia y alcance de la investigación	19
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación	19
1.7. Hipótesis	19
1.7.1. Hipótesis general	19
1.7.2. Hipótesis específicas	19
1.8. Variables e indicadores	20
1.8.1. Conceptualización de variables.....	20
1.8.2. Operacionalización de las variables.....	20
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes del estudio	21
2.1.1. A nivel internacional	21
2.1.2. A nivel nacional	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Dirección estratégica.....	24
2.2.2. Responsabilidad social	30
2.3. Marco conceptual	35
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Enfoque de la investigación.....	37
3.2. Método o métodos aplicados en la investigación.....	37
3.3. Tipo de investigación	38



3.4.	Nivel de investigación	38
3.5.	Diseño de investigación	38
3.6.	Población y muestra	39
3.6.1.	Población	39
3.6.2.	Muestra	39
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	39
3.7.1.	Técnicas de la investigación	39
3.7.2.	Instrumentos de la investigación	39
3.8.	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	40
3.8.1.	Validación de los instrumentos.....	40
3.8.2.	Confiabilidad de los instrumentos	40
3.9.	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis	41
3.10.	Procedimiento.....	42
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....		45
4.1.	Presentación, análisis e interpretación de los datos	45
4.2.	Proceso de la prueba de hipótesis.....	53
4.3.	Discusión de resultados.....	66
RECOMENDACIONES		71
REFERENCIAS.....		72
ANEXOS		77
ANEXO 1. MATRÍZ DE CONSISTENCIA.....		78



ANEXO 2. MATRÍZ INSTRUMENTAL.....	80
ANEXO: 3. FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS	82
ANEXO 4. PANEL FOTOGRÁFICO.....	85



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables20

Tabla 2 Nivel de dirección estratégica en la gerencia de dirección regional de educación de Puno45

Tabla 3 Responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de puno.....48

Tabla 4 Pruebas de normalidad de las dimensiones y variables de estudio52

Tabla 5 *Correlaciones entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno.....54*

Tabla 6 *Correlaciones entre la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno.....57*

Tabla 7 *Correlaciones entre el liderazgo con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno60*

Tabla 8 *Correlaciones entre el control de la cantidad de personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno63*



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organización personal	26
Figura 2 Distribución de frecuencia de la dirección estratégica regional de educación de Puno.	46
Figura 3 Distribución de frecuencia de la responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de puno	49



ABREVIATURAS

DRE: DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

MINEDU: MINISTERIO DE EDUCACIÓN



RESUMEN

La presente indagación tiene como propósito general: Estipular la conexión a la Dirección táctica y la obligación social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024. Materiales y métodos: la indagación presente un modelo no experimental transversal de modelo descriptivo con perspectiva cuantitativa. El indicio fue no probabilístico adecuado por 60 colaboradores de la Dirección Regional de Educación Puno, Para sondear las opiniones de los participantes, se empleó una encuesta con un cuestionario estructurado en los cuales la validez de los instrumentos fue cuidadosamente evaluada por 3 expertos con una trayectoria profesional sólida y reconocida en la zona. De la indagación se concluye que el enlazamiento entre gestión estratégica y responsabilidad social en la Gerencia de Dirección Regional de Educación de Puno se caracteriza por su moderación, influenciada por varios factores. Aunque ambas son relevantes, la dirección estratégica suele priorizar metas educativas y administrativas, mientras que la responsabilidad social puede enfrentar limitaciones de recursos y adaptarse al contexto sociocultural local. Además, la dirección estratégica puede estar influenciada por una variedad de intereses, lo que puede afectar la apreciación de la responsabilidad social en disponer decisiones. Esta relación moderada entre dirección estratégica y responsabilidad social presenta un área de investigación importante para comprender cómo se puede fortalecer la integración efectiva de ambas en la gestión educativa en Puno. Todo ello determinado por el análisis de correlación de Rho Spearman 0. 414 concluyendo que si existe correlación positiva.

Palabras claves. Dirección estratégica, liderazgo, responsabilidad social.



ABSTRACT

The general purpose of this investigation is: To stipulate the connection to the Tactical Directorate and the social obligation in the regional management of the regional education directorate of Puno -2024. Materials and methods: the investigation presents a non-experimental cross-sectional descriptive model with a quantitative perspective. The indication was non-probabilistic, suitable for 60 collaborators of the Puno Regional Directorate of Education. To probe the opinions of the participants, a survey was used with a structured questionnaire in which the validity of the instruments was carefully evaluated by 3 experts with a track record. solid and recognized professional in the area. From the investigation it is concluded that the link between strategic management and social responsibility in the Management of the Regional Directorate of Education of Puno is characterized by its moderation, influenced by several factors. Although both are relevant, strategic management usually prioritizes educational and administrative goals, while social responsibility can face resource limitations and adapt to the local sociocultural context. Furthermore, strategic direction can be influenced by a variety of interests, which can affect the appreciation of social responsibility in making decisions. This moderate relationship between strategic management and social responsibility presents an important area of research to understand how the effective integration of both in educational management in Puno can be strengthened. All of this was determined by the Rho Spearman 0.414 correlation analysis, concluding that there is a positive correlation.

Keywords: Strategic management, leadership, social responsibility.



INTRODUCCIÓN

La dirección estratégica, en el ámbito organizacional, emerge como un proceso fundamental que guía el rumbo y las acciones de una entidad enfocándose en la realización de sus aspiraciones y objetivos a largo plazo. Esta disciplina va más allá de simples decisiones tácticas y operativas, sumergiéndose en la visión integral de la organización y su posición en el entorno (Silva, 2010).

La responsabilidad social es un principio fundamental que promueve a las organizaciones y a los individuos a considerar y abordar el efecto de sus acciones en la ciudadanía, entorno laboral y en el medio ambiente. El desenlace de la búsqueda de beneficios económicos y se enfoca en contribuir al bienestar general, demostrando un compromiso ético y sostenible. En el entorno empresarial, la (RSE) se ha transformado en un pilar estratégico para las organizaciones. Esto promueve los pilares fundamentales para un futuro justo y próspero en la cadena de suministro y en disponer decisiones. Desde la transparencia financiera hasta el apoyo a iniciativas comunitarias y la gestión ambiental sostenible, las empresas adjudican un cometido activo en el desarrollo de comunidades y la preservación del entorno (Cecilia Burgos, 2018).

La presente investigación presenta los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema

Capítulo II: Marco teórico

Capítulo III: Metodología de la investigación

Capítulo IV: Resultados



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

La Dirección Regional de Educación de Puno juega un papel central en la configuración del panorama educativo regional, siendo la responsable de diseñar, implementar, supervisar e inspeccionar las políticas y programas educativos que contribuyen de manera crucial al avance de la comunidad. No obstante, a pesar de la importancia de su labor, persisten desafíos significativos en función a la estrategia e incorporación de principios éticos y responsabilidad social en las decisiones, planteando la necesidad de una investigación detallada.

En primer lugar, la ausencia de una dirección estratégica sólida en la Gerencia Regional de Educación de Puno puede estar limitando la resiliencia de la institución para enfrentar los desafíos emergentes del entorno educativo y regional. La escasez de un plan estratégico claro podría resultar en la falta de alineación entre los objetivos institucionales y las acciones implementadas, afectando la eficiencia en el logro de aspiraciones y el desenlace integral de la educación en la región.



En segundo lugar, la introducción de la responsabilidad social en las prácticas gerenciales de la institución es un aspecto crítico que requiere una evaluación profunda. Ser socialmente responsable es trascender la obligación legal y convertirse en un agente de cambio positivo para la sociedad, implicando un compromiso activo con la comunidad y el entorno. La falta de estrategias específicas y programas concretos de responsabilidad social podría estar obstaculizando la capacidad de la institución de crear un legado de cambio positivo que perdure en el tiempo, así como en el entorno ambiental.

El desconocimiento del enlace entre dirección táctica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Educación de Puno, así como su impacto en el desempeño y percepción institucional, plantea la necesidad de una investigación que aborde estas problemáticas. Esta investigación busca identificar las brechas existentes, proponer estrategias de mejora continua y contribuir al fortalecimiento de la organización institucional y pedagógica, asegurando que la Dirección Regional de Educación de Puno cumpla de manera efectiva su papel en el desenlace educativo y social de la zona en el año 2024.

A pesar del amplio reconocimiento a su importancia a nivel internacional, tanto político como social, y de su evidente impacto en el funcionamiento óptimo y realización de propósitos de las compañías públicas, gestión eficaz del capital humano en la función pública aún no ha recibido la atención que merece. Si bien nos encontramos en un avance de modernización y se ha aprobado la primera ley democrática de la función pública, los estudios existentes se concentran principalmente en aspectos de administración laboral con base jurídica. Hay autores que integran de manera general algunas estrategias sistemáticas para la administración del capital humano basados en principios psicológicos, pero son pocos

los que en vista como una función estratégica que incorpora todos los aspectos de administración estratégica del capital humano, basándose principalmente en la teoría de la organización.(Aróstegui, 2018).

En el Perú, el gobierno tiene la responsabilidad fundamental de gestionar y asignar equitativamente los recursos del Estado a todos los ciudadanos. Para efectuar con este cometido, el estado implementa acciones, como la provisión de servicios públicos y materialización de propuestas de inversión en diversas áreas de la sociedad. El propósito primordial de estas acciones es la elevación del grado de nivel de vida de la ciudadanía peruana, promoviendo un desarrollo equitativo y sostenible. (Sánchez, 2022).

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿En que se basa el enlace de la Dirección estratégica y responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el bienestar organizacional del personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno – 2024?

PE2. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el comportamiento ético y de sostenibilidad con los empleados en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024?



PE3. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el control y evaluación de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La indagación centrada en la dirección estratégica y la responsabilidad social en la Gerencia Regional de Dirección Regional de Educación de Puno en el año 2024 la integración de la Dirección Estratégica y la Responsabilidad Social en educación es una necesidad imperativa en el contexto actual. Mientras la Dirección Estratégica asegura que los objetivos institucionales sean alcanzados de manera eficiente y sostenible. En un contexto donde la pedagogía es un factor primordial lograr aspiraciones y cosechar triunfos de objetivo regional, es imperativo comprender y perfeccionar la manera en que se guía y gestiona la dirección de la institución, así como su compromiso social. Desde una perspectiva práctica, esta investigación busca abordar la necesidad apremiante y extraer el mayor valor posible de cada recurso. Una dirección estratégica bien definida permitirá una asignación más óptima y eficiente de estos recursos, asegurando que se dirijan hacia áreas más críticas que impacten positivamente en el desarrollo educativo regional la mejora en la calidad educativa es un objetivo inherente a esta optimización, ya que la alineación táctica con los objetivos educativos de manera responsable garantizará que las acciones emprendidas estén en sintonía con las verdaderas necesidades de la población educativa además posicionará a las instituciones como líderes en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible. Esta combinación de enfoques es, por tanto, indispensable para enfrentar los retos educativos del presente y del futuro



1.3.2. Justificación práctica

La justificación de la indagación sobre sentido estratégico y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Dirección Regional de Educación de Puno en el año 2024 se sustenta en la idea de que una gestión educativa más eficiente y socialmente responsable puede generar impactos económicos, positivos tanto a nivel organizativo como regional.

En primer lugar, una dirección estratégica bien definida y efectiva puede contribuir directamente a la optimización de recursos financieros. La asignación eficiente de presupuestos, la identificación de áreas de inversión estratégica y la planificación adecuada pueden generar ahorros y evitar gastos innecesarios. Este enfoque económico puede maximizar el rendimiento de los recursos financieros disponibles para la Dirección Regional de Educación de Puno, permitiendo una inversión más efectiva en programas y proyectos educativos.

1.3.3. Justificación metodológica

La Responsabilidad Social emerge como un faro ético en este viaje económico. No es solo un compromiso filantrópico, sino un cimiento para la construcción de alianzas estratégicas. Al abrir las puertas a colaboraciones como las empresas y organizaciones comprometidas con la educación, se abre un flujo adicional de recursos que fortalece la base financiera. Esta sinergia no solo amplía el alcance de la Dirección Regional de Educación, sino que también proyecta una imagen positiva que puede traducirse en apoyos económicos sostenidos.

La calidad educativa, elevada a la categoría de joya preciada, es el diamante que pulirá la inversión. La Dirección Estratégica, como un artesano dedicado, esculpe metas específicas y adaptadas a las exigencias únicas de los educandos y del entorno



puneño. Este enfoque quirúrgico en la mejora continua se traduce en un rendimiento académico superior, cuya inversión se amortiza con el tiempo en ciudadanos mejor preparados y, por ende, en una sociedad más productiva.

La competitividad no es solo un concepto empresarial, sino una fuerza motriz para la Dirección Regional de Educación. La agilidad y capacidad de dinamismo para responder a las transformaciones del entorno educativo son monedas de cambio en este juego estratégico. La Dirección Estratégica, como timonel sagaz, guía a la institución hacia la adaptabilidad y la proactividad, asegurando que la inversión económica se traduzca en una posición fortalecida en el tablero educativo regional.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Estipular la relación en el sentido estratégico y responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Comparar el enlace de la dirección estratégica con el bienestar organización del personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.

OE2. Distinguir el enlace de la dirección estratégica en el comportamiento ético y sostenible de los empleados en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024

OE3. Identificar el enlace de la dirección estratégica con la inspección de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.



1.5. Importancia y alcance de la investigación

La importancia y alcance que debe alcanzar dicha investigación es llegar al ámbito internacional, nacional y regional.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La presente indagación se encuentra delimitada al sector de estudio es decir en la región de Puno.

1.7. Hipótesis

1.7.1. *Hipótesis general*

HG. El enlace del sentido estratégico es significativo en la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

HE1. La conexión del sentido estratégico de la dirección estratégica es significativa con el bienestar organizacional del personal en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

HE2. La conexión del sentido estratégico es positiva con el comportamiento ético y sostenible de los empleados en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.

HE3. La conexión del sentido estratégico es afirmativa con la inspección de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable Independiente

- Dirección estratégica

Variable dependiente

- Responsabilidad social

1.8.2. Operacionalización de las variables

Se tiene:

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Dirección estratégica	La gestión táctica es el avance determinante, control y evaluación de decisiones y acciones que guían a la alineación de una organización, hacia la consecución de sus metas a largo plazo, teniendo en cuenta tanto su entorno como sus recursos internos. Implica tomar decisiones clave para posicionar la organización de manera competitiva y adaptativa en su sector.	La variable dirección estratégica se operacionaliza por medio de sus dimensiones.	Organización personal Liderazgo estratégico Control de evaluación cantidad de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión del Tiempo - Planificación y Organización - Toma de Decisiones - Comunicación asertiva - Solución de conflictos - Toma de Decisiones - Planificación de la Plantilla - Análisis de la Carga de Trabajo - Gestión de la Productividad
Responsabilidad social	La responsabilidad social se refiere al compromiso ético y voluntario de las organizaciones y los individuos para contribuir al bienestar de la sociedad y el medio ambiente. Implica tomar decisiones y realizar acciones que vayan más allá de las obligaciones legales y económicas, considerando el impacto social de las actividades y buscando contribuir positivamente al desarrollo sostenible y equitativo.	La variable responsabilidad social se operacionaliza por medio de sus dimensiones.	Bienestar Organización del personal Comportamiento Ético y de sostenibilidad Control de cantidad de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo - Fomentar inclusión - Compromiso - Clima laboral - Equidad social - Calidad del Trabajo - Productivo - Eficiente Uso de Recursos - Sostenible



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

González et al. (2020) en el artículo de indagación formula como propósito, reformular el concepto implica examinar cómo la gerencia estratégica en el organismo se utiliza para tomar disposiciones efectivas y adaptarse a las demandas en el contexto competitivo, haciendo uso de una metodología de investigación aplicada, se logró determinar que la literatura académica en el campo muestra una amplia variedad de perspectivas que son fundamentales para construir el pensamiento de largo plazo. Este se caracteriza por el desenlace de momentos decisivos que el estrategia disecciona y evalúa, los cuales ayudan a la mejora las aptitudes organizativas. El objetivo es formular y ejecutar estrategias con mayor eficacia. Más allá de la simple elaboración de planes, el pensamiento estratégico facilita el cambio de los modelos mentales.

Baquedano (2021), en la tesis de investigación se plateo El objetivo consiste en desarrollar un manual de direccionamiento estratégico con el propósito de elevar



la índole institucional en la Unidad Educativa "América", Quevedo-Ecuador, 2020. Haciendo uso de la metodología de indagación de tipo aplicada, de grado descriptivo, con enfoque cuantitativo. En donde obtuvo como resultado Liderazgo directivo: 67,9% (nivel alto) Planificación estratégica: 64,3% (nivel alto) Evaluación de la gestión directiva: 53,6% (nivel medio) Clima institucional: 64,3% (nivel alto) Capacitación del personal: 53,6% (nivel medio) Desempeño docente: 57,1% (nivel medio).

Tras la evaluación de las particularidades de la variante "control de calidad institucional", se ha determinado que actualmente se encuentra en un nivel bueno. Sin embargo, para alcanzar niveles muy altos, es crucial implementar un sólido direccionamiento estratégico. En este sentido, se dispone la fabricación de un manual de direccionamiento estratégico específico para guiar este proceso y elevar aún más la índole institucional en la Unidad Educativa "América".

2.1.2. A nivel nacional

Mendoza (2020) en su pesquisa planteo como propósito general, la conexión entre el sentido estratégico y el capital humano en la Dirección Regional de Salud de Ucayali en 2018. Empleando como tipo de indagación básica. Nivel correlacionar, con enfoque cuantitativo. Los resultados indican que se halla una correlación moderada y positiva entre la gestión estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud de Ucayali en 2018, representada por un coeficiente de correlación (r) de 0.425. Además, el valor de $p = 0.000$ (relevancia bilateral) indica que se rechazó la hipótesis nula, lo que significa que hay una conexión entre ambas variables.

Cusi (2020) en su trabajo de tesis plantea como propósito general, estipular la conexión entre sentido Estratégico y Gestión de Capital Humano, teniendo como diseño no experimental, nivel descriptivo, Los resultados adquiridos indican que se



han hallado pruebas para determinar que la hipótesis nula es falsa y adoptar la hipótesis alternativa como verdadera. La correlación encontrada es de intensidad moderada positiva, lo que sugiere que la gestión estratégica está relacionada con la gestión de capital humano en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú, durante el año 2017. Este hallazgo se presenta de manera sistemática, proponiendo una línea de indagación para optimizar el capital humano.

El análisis estadístico de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman indica una correlación positiva y relevante entre las variantes, con un valor de 0.473, con un grado de significancia del 1.7%, menor que el error máximo permitido del 5%. Desde la perspectiva laboral, los laborantes de la dirección regional de educación perciben una conexión débil entre la gestión estratégica y la gestión de capital humano, lo cual indica que la organización, políticas de desarrollo, ambiente laboral, entre otros aspectos, no contribuyen adecuadamente al desempeño laboral en estas áreas.

Palacios (2020) en su trabajo de tesis plantea como propósito general, examinar la conexión entre la gestión estratégica y la Supervisión educativa en la Institución Educativa Pública "Mari Carmen Salas" de Ayacucho implica evaluar cómo la planificación estratégica influye en las prácticas pedagógicas y en la mejora del desenlace de enseñanza-aprendizaje en dicha institución. Empleando técnicas de investigación cuantitativa, presenta como resultado, el 41,7% (10) de los docentes tienen una evaluación positiva, en cuanto a la gestión pedagógica, mientras que el 50,0% (12) de ellos consideran que la gestión estratégica es positiva. Las concluyentes indican la existencia de una correlación directa y significativa entre ambas variables, dado que el coeficiente Tau_b de Kendall es de 0,667 y el p-valor



es 0,000, lo cual es menor que el grado de relevancia del 5% con un intervalo de certidumbre del 95%.

Velásquez (2020), en su trabajo de tesis planteo como propósito. Evaluar la conexión entre la gestión estratégica y pedagógica en las entidades pedagógicas de gestión estatal en Chiguata, Arequipa, durante el año 2018, haciendo uso de la metodología de indagación que se usó un modo cuantitativo con una forma no experimental de grado descriptivo. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman es positiva moderada entre la gestión estratégica y pedagógica, con un valor de $r=0.536^{**}$ y un valor de $p<0.01$, lo cual demuestra un grado de asintótica bilateral de dos colas. La investigación ha confirmado la hipótesis de que se halla una conexión positiva entre la gestión estratégica y la gestión pedagógica en entidades educativas de gestión estatal en Chiguata, Arequipa, durante el año 2018. Esto sugiere que una mejor organización y liderazgo en la dirección estratégica de la institución contribuirá a mejorar la gestión pedagógica.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Dirección estratégica

La dirección estratégica, en el ámbito organizacional, emerge como un proceso fundamental que guía el rumbo y las acciones de una entidad embarcándose en la conquista de sus ideales y propósitos a largo plazo. Esta disciplina de simples decisiones tácticas y operativas, sumergiéndose en la visión integral de la organización y su posición en el entorno (Silva, 2010).

En su esencia, el rumbo estratégico implica planificación, puesta en marcha y seguimiento constante de estrategias que permitan convertir las circunstancias a nuestro favor y afrontar con determinación los retos que la organización enfrenta.

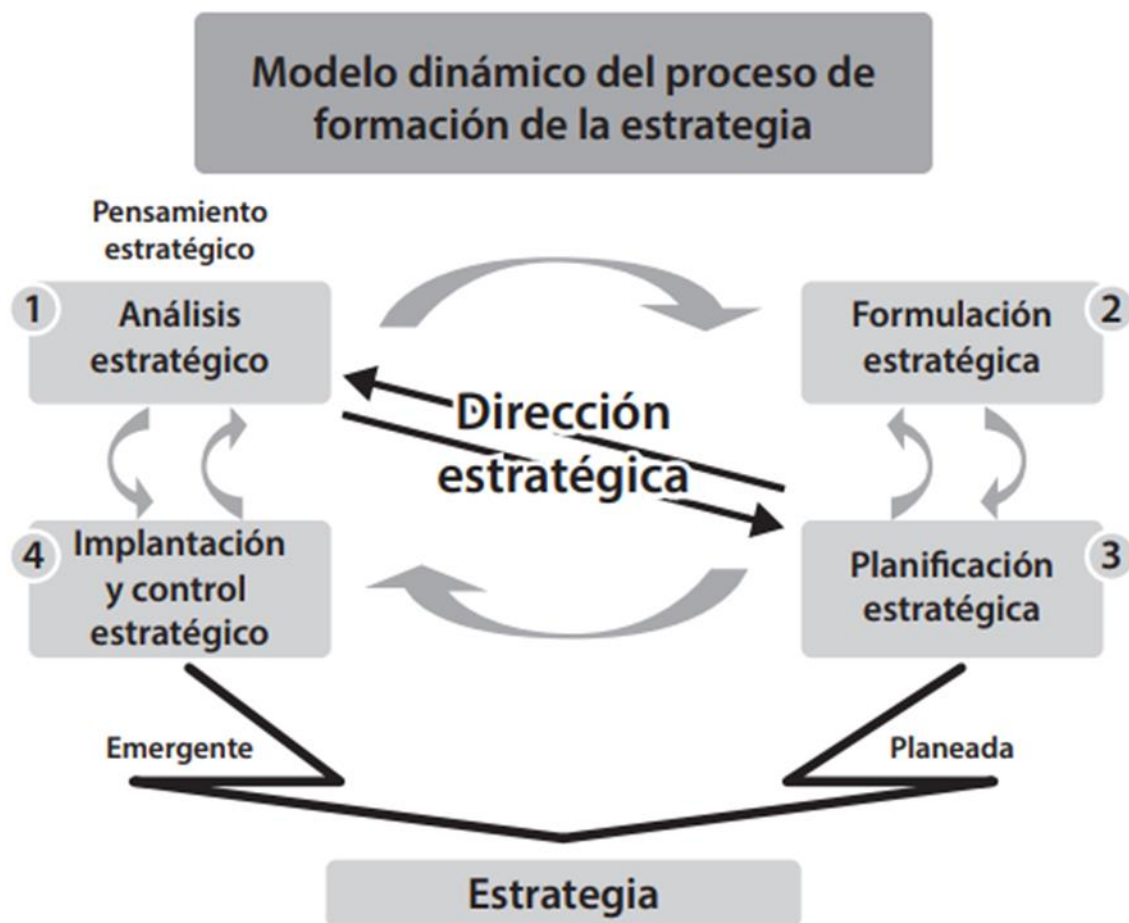


Comprende la toma de decisiones informadas y deliberadas que no solo consideran el presente, sino que anticipan y preparan a la entidad para el futuro. Un elemento clave de la dirección estratégica es la alineación. Esto implica asegurar que, de manera integral, incluyendo todas las unidades y niveles converjan hacia objetivos comunes, evitando la fragmentación y garantizando la coherencia en todas las acciones emprendidas. Asimismo, la dirección estratégica se apoya en el análisis del entorno, evaluando componentes inherentes y circundantes que afectan la situación en el desempeño y el logro de metas (Arano et al., 2011).

En este proceso, la planificación estratégica desempeña un papel crucial. Define metas claras y alcanzables, identifica los recursos necesarios y establece un sistema integral que proporciona directrices y herramientas para lograr objetivos de manera eficiente en la iniciativa de las estrategias. La dirección estratégica no es estática; es un ciclo continuo de reflexión, ajuste y evolución resiliente y preparado para enfrentar desafíos inesperados. La dirección estratégica también requiere identificar, evaluar y mitigar los riesgos potenciales y la capacidad de innovar. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse a un entorno empresarial dinámico, aprovechar nuevas tecnologías, y responder ágilmente a las demandas cambiantes de los clientes y del mercado (Palacios Acero, 2018)

Figura 1

Organización personal



Nota. (Palacios Acero, 2018)

Organización personal

La organización y conducción personal se revela como un arte esencial en la gestión de nuestras vidas diarias, Es la capacidad de estructurar y priorizar nuestras actividades, metas y responsabilidades de manera eficiente y efectiva, permitiéndonos alcanzar un equilibrio entre nuestras aspiraciones y las demandas de nuestro entorno. La clave de la organización personal reside en la capacidad de definir objetivos claros y alcanzables. Esto involucra asociar nuestros objetivos a corto y largo plazo, ya sean profesionales, académicos, o personales, y trazar un camino



claro hacia su consecución. El organismo personal se transforma así en un modo de navegación que nos guía en medio de nuestras tareas cotidianas, manteniéndonos enfocados en lo que realmente importa (Pedraza et al., 2010).

La gestión del tiempo es una pieza clave en la organización personal. Implica asignar prioridades a las actividades según su importancia y urgencia, evitando la procrastinación y maximizando la productividad. La creación de agendas, listas de organización y seguimiento de actividades para lograr objetivos específicos de planificación se convierten en aliados esenciales en este proceso, permitiéndonos aprovechar cada momento de manera efectiva. La organización personal no solo se limita a la gestión del tiempo, sino que abarca la gestión de recursos, emociones y energía. Implica reconocer y respetar los límites personales, aprender a decir no cuando sea necesario y cultivar hábitos saludables que sustenten nuestro bienestar físico y mental (Armijos et al., 2019).

Además, la organización personal promueve la autoevaluación constante. Requiere la capacidad de reflexionar sobre nuestras acciones y decisiones, ajustando nuestro enfoque cuando sea necesario. Es un proceso dinámico que se adapta a nuestras circunstancias y evoluciona a medida que nosotros lo hacemos. En última instancia, la organización personal no solo se trata de cumplir con nuestras obligaciones, sino de construir un camino hacia el crecimiento y el logro personal. Es el arte de vivir con propósito, aprovechando al máximo cada día y creando un espacio para el desarrollo personal y profesional. En este viaje de autodescubrimiento y gestión consciente, la organización personal se erige como una brújula que nos orienta hacia una vida más equilibrada y satisfactoria (Hernández Vela, 2021).



Liderazgo estratégico

El liderazgo, más que una posición jerárquica, es una expresión dinámica de influencia y guía que moldea el rumbo de individuos o equipos hacia el logro de metas comunes. Es un arte que se basa en la inspiración, la visión y la capacidad de empoderar a otros para alcanzar su máximo potencial. Un líder efectivo no solo dirige, sino que también sirve de ejemplo. En palabras del reconocido autor y orador motivacional, John C. Maxwell, " Un visionario que traza el camino hacia un futuro mejor, lo transita y luego muestra el camino a otros". Esta perspectiva subraya la relevancia de lo auténtico y la cordura en el dominio, ya que el líder debe encarnar los valores y principios que promueve (Castañeda et al., 2020).

El liderazgo se manifiesta en diversas formas, adaptándose a contextos y necesidades específicas. Desde el liderazgo carismático que cautiva con su energía y visión, hasta el liderazgo transformacional que impulsa el cambio positivo y el crecimiento personal, cada estilo tiene su propia influencia y efectividad. Una competencia clave del liderazgo es la habilidad de tomar decisiones. En el liderazgo implica evaluar, considerar y decidir, siempre con el bienestar del equipo en mente o la organización. Sin embargo, el liderazgo también implica la humildad para reconocer y aprender de los errores, promoviendo un ambiente de aprendizaje continuo.

El líder no solo guía tareas, sino también personas. La inteligencia emocional, que involucra la comprensión y gestión de las propias emociones y las de los demás, se convierte en una herramienta esencial para construir relaciones efectivas y fomentar un ambiente de trabajo positivo. En una era caracterizada por la complejidad y el cambio constante, el liderazgo se convierte en un faro que proporciona dirección y estabilidad. La habilidad de anticipar, adaptarse y motivar se vuelve crucial, transformando al líder en un catalizador del progreso y la resiliencia. En conclusión,



el liderazgo es un arte dinámico que va más allá de las funciones administrativas. Es la capacidad de inspirar, influir y catalizar el potencial humano para alcanzar metas compartidas. En la intersección entre la visión, la autenticidad y la empatía, el líder forja un camino hacia el éxito colectivo (Rodríguez Ponce & Pedraja Rejas, E. Rodríguez Ponce, 2006).

Control y evaluación de cantidad de personal

El control de cantidad de personal es una función crítica en la defensa de los derechos y el confort de los colaboradores que busca optimizar la estructura a través de un trabajo en equipo coordinado, se atienden las necesidades operativas de una organización. Es un proceso dinámico que implica la supervisión y la regulación de la fuerza laboral para garantizar eficiencia, equidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. En el corazón de este proceso se encuentra la planificación de la plantilla, que implica determinar el número adecuado de empleados en la ejecución de las demandas del trabajo y los propósitos estratégicos del organismo. Esta fase no solo considera las necesidades actuales, sino que también proyecta las futuras, anticipando cambios en la carga de trabajo y adaptándose a posibles fluctuaciones en el entorno empresarial (Ganga Contreras & Sánchez Álvarez, 2008).

El control de cantidad de personal también abarca la gestión de la productividad. Se centra en evaluar la eficiencia operativa y la conexión entre el desempeño y los recursos humanos empleados. La implementación de métricas de desempeño, la evaluación de la carga de trabajo y el reconocimiento de posibles cuellos de botella son elementos esenciales para brindar un trato justo y equitativo a todas las personas sin distinción de responsabilidades. La toma de decisiones en cuanto a la contratación, retención y eventual reducción de personal es otra dimensión crítica del control de cantidad de personal. Requiere un análisis cuidadoso de las



competencias y habilidades necesarias para cumplir con los objetivos organizativos, equilibrado con las limitaciones presupuestarias y las consideraciones éticas relacionadas con la formación de un ambiente laboral positivo y motivador para el confort del equipo (Hernández Sánchez, 2012).

La influencia de la tecnología se expande inminentemente en todos los ámbitos en este proceso, ya las herramientas tecnológicas que permiten administrar de manera eficiente el capital humano y las herramientas analíticas facilitan el monitoreo continuo del rendimiento, la identificación de tendencias y la predicción de necesidades futuras de personal. La automatización de ciertas tareas administrativas también optimiza el uso del tiempo del equipo de recursos humanos para que puedan enfocarse en iniciativas que impulsen el crecimiento de la organización más amplias de gestión de personal. En última instancia, el control de cantidad de personal busca equidad óptima entre la oferta y la demanda de trabajo, asegurando que la organización cuente con exactitud la cantidad de colaboradores, con las habilidades adecuadas, en el momento oportuno. Este enfoque estratégico no solo garantiza la eficiencia operativa, sino que también contribuye a la satisfacción y el rendimiento del equipo, creando confort en el trabajo (Danvila del Valle & Sastre Castillo, 2007).

2.2.2. Responsabilidad social

La responsabilidad social es una noción primordial que incita a los organismos y a los individuos a considerar y abordar las repercusiones de sus acciones en la ciudadanía y en el ecosistema. Va generando valor compartido para las partes interesadas y se enfoca en contribuir al bienestar general, demostrando un compromiso ético y sostenible. En el contexto empresarial, la (RSE) se ha transformado en un elemento fundamental estratégico para las organizaciones. Esto implica incorporar prácticas éticas, sociales y ambientales en las actividades



cotidianas y en las decisiones. Desde la transparencia financiera hasta el apoyo a iniciativas comunitarias y la gestión ambiental sostenible, las compañías desempeñan un rol activo en el desenlace de comunidades y la conservación de ambiente. (Cecilia Burgos, 2018).

La responsabilidad social también abarca la conexión entre los organismos y sus colaboradores. Se refiere a la creación de entornos laborales justos, inclusivos y seguros, donde se valora la diversidad y se fomenta el desarrollo profesional. El bienestar de los empleados, tanto en el contexto laboral como en su vida, se convierte en una preocupación central para las empresas socialmente responsables. A nivel individual, la responsabilidad social se traduce en las decisiones éticas y conscientes en la vida cotidiana. Desde la elección de productos y servicios que promueven la justicia social y la sostenibilidad ambiental hasta la participación en actividades comunitarias, las personas pueden contribuir al bienestar social a través de sus acciones diarias (Mori Sanchez, 2009).

En el contexto global, la responsabilidad social también aborda cuestiones críticas como suprimir las limitaciones que restringen el acceso a la justicia social y la igualdad de oportunidades. La colaboración entre gobiernos, empresas y la sociedad civil se vuelve esencial para abordar desafíos sociales y promover un desenlace sostenible que favorezca a las generaciones presentes y futuras (Correa Jaramillo, 2007).

Eficiencia

La eficiencia es un concepto fundamental que refleja la habilidad de llevar a cabo actividades, procesos o actividades de manera eficiente, optimizando la productividad y reduciendo al mínimo el desperdicio de recursos.



Se trata de lograr los objetivos establecidos con la mayor economía posible, utilizando eficazmente los recursos disponibles. En el ámbito empresarial, la eficiencia se relaciona directamente con la aptitud de una organización para lograr sus metas y objetivos de manera rentable y sin derroche. Se mide mediante la mejoría de técnicas, la eficaz administración de recursos y la eliminación de gastos superfluos. Una empresa eficiente es aquella que logra adquirir el mejor rendimiento posible con el menor esfuerzo requerido (Galván Vela & García Ruíz, 2019).

En el contexto de la gestión, la eficiencia se conecta estrechamente con las decisiones informadas y la adjudicación estratégica de tareas. Implica la asociación y eliminación de actividades redundantes o ineficaces, Igualmente, la implementación de tecnologías y métodos innovadores que mejoren la eficacia global de la organización. A nivel individual, la eficiencia se define como la habilidad para realizar tareas de forma rápida y eficiente, evitando la procrastinación y optimizando el uso del tiempo. La gestión efectiva del tiempo y la jerarquización de tareas son habilidades esenciales para la eficiencia personal (George Quintero & Laborí Ruiz, 2017).

En la ingeniería y la tecnología, la eficiencia se mide a menudo en términos de rendimiento energético, donde se busca maximizar la producción de resultados deseados minimizando el consumo de recursos. La sostenibilidad también está vinculada a la eficiencia, especialmente en el contexto ambiental. La eficiencia energética y la utilización sostenible y responsable de los bienes naturales son componentes cruciales para atenuar los efectos perjudiciales de las acciones humanas en el ecosistema (Gámez Toirac & Matos Laffita, 2021).



Productivo

Ser productivo implica la capacidad de generar resultados significativos y alcanzar objetivos de manera eficiente. Se trata de optimizar el uso del tiempo, los recursos y las habilidades para Lograr el mejor rendimiento posible con la menor cantidad de esfuerzo necesario. La productividad no solo se limita a la cantidad de trabajo realizado, sino que también se centra en la calidad y el impacto positivo de las acciones emprendidas. En el ámbito laboral, la productividad se conecta con la capacidad de realizar tareas de manera efectiva, cumplir con plazos y contribuir al logro de metas organizativas. Implica la diligencia eficiente del tiempo, el anteponer tareas y la adopción de tácticas que mejoren el logro de resultados efectivos y la optimización en el desempeño laboral (Fontalvo Herrera et al., 2018).

La productividad personal, por otro lado, abarca la capacidad de gestionar y equilibrar diversos ámbitos de la vida, que abarcan desde el trabajo hasta la familia y el tiempo personal. El organismo, el programar y las decisiones informadas son elementos clave para maximizar la productividad a nivel individual. La tecnología contribuye significativamente al aumento de la producción. Herramientas de gestión de proyectos, software de automatización y aplicaciones diseñadas para aumentar la eficiencia contribuyen al rendimiento y al logro de objetivos de manera más efectiva (Meleán Romero & Nava Vásquez, 2007)

La productividad también está vinculada con la motivación y el bienestar. Un entorno de trabajo positivo, la claridad en los objetivos y la sensación de logro son factores que pueden aumentar la productividad al impulsar la motivación y el compromiso. La gestión del tiempo es esencial para ser productivo. La identificación de tareas prioritarias, la eliminación de distracciones y la implementación de pausas



estratégicas pueden mejorar la concentración y la eficacia en la ejecución de actividades (Rodríguez & Mendoza, 2007).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el indicador crucial que refleja el grado de confort que experimenta un sujeto en relación con su empleo. Va más allá de la mera percepción de las condiciones de trabajo y abarca diversos aspectos, desde el ambiente laboral hasta el sentido de logro y propósito en las tareas desempeñadas. La satisfacción laboral tiene una influencia considerable tanto en el rendimiento personal como en la dinámica general del organismo. Uno de los puntos cruciales que contribuye a la satisfacción laboral es el ambiente de trabajo. Un entorno positivo, caracterizado por relaciones saludables entre compañeros y un liderazgo efectivo, puede influir positivamente en la percepción que tiene un empleado sobre su trabajo. El apoyo y el reconocimiento por parte de colegas y supervisores también ejercen un papel crucial en la construcción de un contexto laboral satisfactorio (Montero et al., 2015)

La naturaleza del trabajo en sí misma es otro factor determinante. La asignación de tareas desafiantes y significativas, así como la oportunidad de desarrollo profesional, contribuyen al sentido de logro y crecimiento personal, aumentando la satisfacción laboral. La claridad en las expectativas y metas profesionales también es esencial generar condiciones laborales que propicien el compromiso de los colaboradores con su trabajo. La compensación y los beneficios, aunque importantes, son solo una parte del panorama. Si bien un salario competitivo y beneficios adicionales pueden ser motivadores, la falta de satisfacción en otros aspectos del trabajo es provocar efectos adversos sobre la percepción general de la calidad laboral (Charaja Incacutipa, Y. Mamani Gamarra, 2014).



La colaboración en las decisiones y la comunicación efectiva dentro de la organización son elementos que también influyen en la realización profesional. Los colaboradores que sienten que sus opiniones son valoradas y que están informados sobre los cambios y decisiones organizativas tienden a experimentar un mayor grado de satisfacción en el trabajo. El equilibrio entre el empleo y vida privada es otro aspecto que afecta directamente la satisfacción laboral. Las organizaciones que fomentan un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y el tiempo libre contribuyen a un ambiente en el que la plantilla goza de un alto grado de satisfacción. (Muñoz Palomar et al., 2022).

2.3. Marco conceptual

Planificación Estratégica:

La formulación de visión a futuro que alineen los objetivos de la educación regional con las metas institucionales.

Gestión por Objetivos:

La implementación de objetivos claros y medibles para asegurar la coherencia y el enfoque de la dirección estratégica.

Compromiso Comunitario:

La conexión activa con la población educativa y la ciudadanía en su conjunto para comprender y abordar sus necesidades.

Desarrollo Sostenible:

La integración de prácticas que promuevan el bienestar a largo plazo, tanto social como ambientalmente.

Visión Estratégica Socialmente Responsable:



El establecimiento de una visión que no solo busque metas institucionales, sino que también considere el impacto social positivo.

Alianzas Estratégicas Responsables:

Colaboraciones y asociaciones que fortalezcan la capacidad de la institución para abordar las necesidades comunitarias.

Adaptabilidad Estratégica:

La capacidad de ajustar la dirección estratégica en respuesta a cambios en el contexto educativo y social.

Innovación Social:

La puesta en funcionamiento de enfoques novedosos para abordar desafíos sociales y educativos.

Indicadores de Desempeño Social:

Métricas que evalúan el impacto de las acciones institucionales en la comunidad.

Evaluación Estratégica:

La revisión sistemática de la efectividad de las estrategias implementadas en la dirección educativa y social.

Valores Compartidos:

La promoción de principios éticos y sociales dentro de la organización.

Liderazgo Transformacional:

Fomentar un liderazgo que inspire el compromiso y la responsabilidad social en todas las esferas o niveles de la institución.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Según su Enfoque: cuantitativo.

La indagación cuantitativa es un enfoque de indagación que centra la recopilación y análisis estadísticos para especificar, enseñar, prever o dirigir sucesos. Esta táctica se respalda en la recopilación de información cuantificables y en la aplicación de técnicas estadísticas para analizar patrones, relaciones y tendencias. La investigación cuantitativa se utiliza para medir variables específicas y probar hipótesis formuladas previamente.

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

Método inductivo – deductivo

La indagación con criterio inductivo-deductivo es un enfoque que combina la observación detallada de fenómenos con la formulación de teorías tentativas (inductivo) y su posterior validación a través de predicciones específicas y



experimentación (deductivo). Este método permite un ciclo iterativo de refinamiento teórico, equilibrando la generación de conocimiento y su confirmación empírica.

3.3. Tipo de investigación

De acuerdo con su ideal: Aplicada

Es una indagación que se realiza con el ideal de resolver problemas prácticos y abordar requisitos particulares en situaciones prácticas. A distinción de la indagación puramente teórica, cuyo propósito es generar conocimiento por el simple interés en comprender fenómenos, la investigación aplicada tiene un enfoque más directamente orientado hacia reformular el uso práctico de los resultados.

3.4. Nivel de investigación

Según su Naturaleza: Descriptivo

La indagación descriptiva busca principalmente ofrecer una descripción detallada de las características, propiedades o comportamientos de un fenómeno, sin intervenir en su estructura ni manipular variables. Enfatiza la obtención y divulgación de datos con exactitud y sistemática, con el propósito de ofrecer un análisis exhaustivo y libre de sesgos del suceso indagado.

3.5. Diseño de investigación

La indagación no experimental es un método de indagación en el que el indagador no interviene deliberadamente para manipular variantes independientes ni controla directamente el entorno. En lugar de eso, se centra en la observación, la descripción y la comprensión de fenómenos tal como se presentan naturalmente. Este tipo de investigación busca explorar relaciones, patrones o características sin intervenir activamente en las condiciones del estudio.



3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población de indagación clasifica exhaustivamente los factores con propiedades similares y características específicas y son el aspecto principal de interés en una indagación peculiar.

- Todo el personal de la Dirección regional de educación de Puno

3.6.2. Muestra

La muestra de indagación es algo representativo de la sociedad total que se elige para integrarse en un estudio, permitiendo a los investigadores extrapolar los resultados a la sociedad más amplia.

- 60 personales de la Dirección regional de educación de Puno

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Esta estructura proporciona un marco general para documentar entrevistas de investigación. Puedes personalizarla según las necesidades específicas de tu estudio y asegurarte de incluir elementos que te ayuden a organizar y analizar eficazmente la información recopilada durante el proceso de entrevistas.

Guía de entrevista.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Un instrumento de recopilación de apuntes en forma de fichas de entrevista es una herramienta estructurada diseñada para recopilar datos y detalles específicos durante el proceso de entrevista en una investigación. Estas fichas sirven como un



formato organizado que guía al entrevistador a través de preguntas y temas predeterminados, facilitando la documentación sistemática de respuestas y observaciones clave. El objetivo principal es capturar información relevante de los participantes de manera coherente y estructurada, permitiendo una exploración eficiente y un entendimiento profundo de los temas indagados.

Fichas de entrevista.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validación de instrumentos engloba la interacción de diferentes factores la combinación de evidencia cualitativa y cuantitativa. Es crucial realizar una evaluación exhaustiva para garantizar que el implemento sea oportuno para medir la variable de interés en el medio específico de la indagación.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad en la indagación se vincula a la consistencia y estabilidad de los resultados a través de un estudio. En otras palabras, se trata de la capacidad de replicar o repetir un estudio y obtener resultados similares. La confiabilidad es fundamental para salvaguardar la rigurosidad y la credibilidad de los resultados de la indagación sean precisos y representativos.

La confiabilidad de los instrumentos de indagación se vincula a la firmeza y solidez de las mediciones concretadas con estos implementos. Es crucial para asegurar la exactitud de los resultados alcanzados y que las conclusiones basadas en esos resultados sean válidas.



3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Metodología para probar la hipótesis es un proceso clave en la investigación cuantitativa, donde se busca probar o refutar afirmaciones sobre la relación entre variables. Aquí hay un esquema básico para diseñar la contrastar la hipótesis:

1. Planteamiento de Hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Es la aserción que se pretende poner se pone a prueba y típicamente indica que no se observa ningún efecto o relación relevante.

Hipótesis Alternativa (H_1 o H_a): Es la aserción que se intenta respaldar con los datos y normalmente establece que hay un efecto o relación significativa.

2. Determinación del Grado de Significancia (α):

Se selecciona un grado de relevancia (α), que representa el grado de relevancia permisible para declarar una hipótesis falsa. El valor comúnmente utilizado es 0.05.

3. Selección de la Prueba Estadística:

Precisando de la naturaleza de la información y de la hipótesis, se elige un test estadístico adecuado. Por ejemplo, t de Student, prueba ANOVA, chi-cuadrado, regresión, etc.

4. Compilación de Datos:

Se compilan los datos requeridos para llevar a cabo la muestra estadística seleccionada.

5. Establecimiento de Criterios de Decisión:

Se definen criterios para la aceptación o rechazo la hipótesis nula. Esto implica definir la región crítica basada en la inferencia estadística y evaluación de la probabilidad de resultados aleatorios asociada con la prueba estadística.

6. Cálculo de la Estadística de Prueba:

Se efectúa la determinación de la medida estadística de tanteo basándose en los datos compilados y la formulación asociada con el tanteo estadística seleccionada.

7. Toma de Decisiones:

Se coteja la estadística de tanteo con el valor crítico o se tasa el valor p (probabilidad asociada). Si la estadística de tanteo cae en la región graveo el valor p es menor que α , se rechazó la hipótesis nula. Si no, se acepta la hipótesis nula.

8. Interpretación de Resultados:

Se deduce el efecto en el entorno del problema de investigación. Se considera la convicción en términos de la hipótesis nula y se extraen conclusiones.

9. Informe de Resultados:

Se documentan los resultados de la prueba estadística, se presenta la certeza y se concluye si se aceptó o rechazo la hipótesis nula.

3.10. Procedimiento

El tratamiento de datos en una investigación cuantitativa implica una serie de pasos organizados y sistemáticos para organizar, analizar e interpretar los datos recopilados. Entonces, se manifiesta un procedimiento general para el tratamiento de información en una investigación cuantitativa:



Recopilación de Datos:

Antes de iniciar el tratamiento de datos, es esencial recopilar datos de manera precisa y consistente. Esto puede implicar encuestas, experimentos, observaciones o cualquier otro método cuantitativo.

Organización y Codificación de Datos:

Organizar los datos implica asignar un código único a cada unidad de datos y estructurarlos de manera que sean fáciles de manejar. La codificación es esencial para simplificar el análisis posterior.

Entrada de Datos:

Agregar elementos de información a una colección estructurada o software estadístico. Es fundamental evitar errores de entrada para mantener la precisión de los resultados.

Limpieza de Datos:

Garantizar la exactitud y consistencia de la información. La limpieza de datos es crucial para respaldar la precisión y la veracidad de los hallazgos.

Creación de Variables:

Si es necesario, crear nuevas variables derivadas de las existentes para facilitar el análisis. Esto puede incluir la creación de índices, promedios u otras medidas resumen.

Análisis Descriptivo:

Obtención de una comprensión preliminar de la estructura y patrones del conjunto de datos. Utilización de medidas de resumen y dispersión para sintetizar la información numérica (rango, desviación estándar).



Análisis Exploratorio de Datos:

Utilizar tácticas como esquemas, tablas de frecuencia y estadísticas descriptivas más avanzadas para explorar las relaciones entre las variables y identificar patrones o tendencias.

Análisis Estadístico Inferencial:

Aplicar pruebas estadísticas inferenciales según los objetivos de la investigación. Esto puede involucrar tácticas de hipótesis y análisis de variabilidad, regresiones u otras técnicas estadísticas para establecer conexiones significativas entre las variantes.

Interpretación de Resultados:

Interpretar las perspectivas obtenidas de la exploración estadística. Esto implica evaluar la significancia estadística de los hallazgos y cómo estos se relacionan con la pregunta de investigación.

Presentación de Resultados:

Mostrar los resultados de forma clara y eficaz. Utilizar esquemas, tablas y visualizaciones para comunicar los hallazgos de manera comprensible.

Redacción del Informe Final:

Preparar un informe completo que abarque la introducción, la metodología utilizada, los hallazgos obtenidos y las conclusiones derivadas. Presentar las restricciones del estudio y sugerir áreas para futuras indagaciones.

Revisión por Pares:

Someter el trabajo a revisión por pares para obtener retroalimentación y garantizar la calidad y rigor científico del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Seguidamente, se manifiesta la información adquiridos mediante nuestros mecanismos para captar datos relevantes las cuales se dan por medio de tablas de frecuencia.

Tabla 2

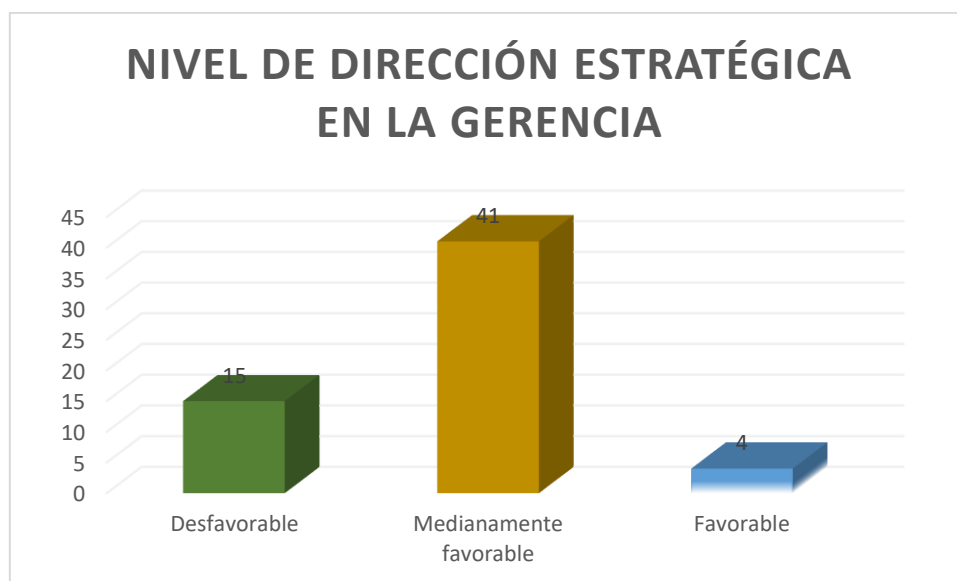
Nivel de dirección estratégica en la gerencia de dirección regional de educación de Puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	15	21.6%	21.6%	21.6%
Medianamente favorable	41	73.5%	73.5%	95.1%
Favorable	4	4.9%	4.9%	100,0%
Total	60	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos.

Figura 2

Distribución de frecuencia de la dirección estratégica regional de educación de Puno.



Nota. Tabla 1

Interpretación

De la tabla 1 podemos notar que la cúspide de la gestión estratégica en la Dirección regional de Puno se halla en una escala medianamente favorable ello con un porcentaje del 73.5%, por otro lado 15 encuestados mencionan que el nivel de dirección estratégica se halla en un grado desfavorable con ello un porcentaje del 21.6%, sin embargo, solo 4 encuestados indican que el nivel de dirección estratégica se halla en una escala favorable ello con un porcentaje del 4.9%.

De los efectos concluimos que el grado de gestión estratégica en la Dirección regional de Puno puede encontrarse en una escala medianamente favorable por diversas razones. Algunas posibles causas podrían ser:

1. **Falta de recursos:** El gobierno regional de Puno no cuente con los recursos financieros, humanos o tecnológicos suficientes para implementar estrategias



de manera efectiva. La escasez de recursos puede limitar la capacidad de planificación y ejecución de estrategias a largo plazo.

2. **Inestabilidad política:** La alta rotación en el liderazgo político o la falta de continuidad en las políticas gubernamentales pueden afectar la dirección estratégica. La falta de estabilidad política puede llevar a la falta de coherencia en la implementación de estrategias y dificultar el logro de objetivos a largo plazo.
3. **Baja capacidad de planificación:** Es posible que el gobierno regional de Puno carezca de una estructura organizativa sólida o de personal capacitado en planificación estratégica. La falta de experiencia o conocimientos en este ámbito puede dificultar la formulación de estrategias efectivas y su posterior implementación.
4. **Problemas de coordinación:** La coordinación entre diferentes organismos gubernamentales, niveles de Dirección de educación y sectores puede ser deficiente, desafíos que complican la realización de estrategias coordinadas. La falta de colaboración, trabajo colaborativo entre las diversas partes interesadas puede obstaculizar el éxito de las iniciativas estratégicas.
5. **Desafíos geográficos y demográficos:** La región de Puno puede enfrentar desafíos únicos debido a su geografía y demografía, como la dispersión geográfica de la población, la presencia de comunidades remotas o el acceso limitado a servicios básicos. Estos factores pueden dificultar la implementación de estrategias efectivas a acceso a la calidad educativa.

En resumen, la dirección estratégica en la Dirección regional de Puno puede ser medianamente favorable como resultado de una conjugación de factores, que implica la falta de recursos, la inestabilidad política, la baja capacidad de planificación, los problemas de coordinación y los desafíos geográficos y demográficos. Superar estos desafíos requerirá un enfoque integral que aborde tanto las limitaciones internas como los factores externos que afectan la capacidad de la Dirección regional para formular y ejecutar estrategias efectivas.

Tabla 3

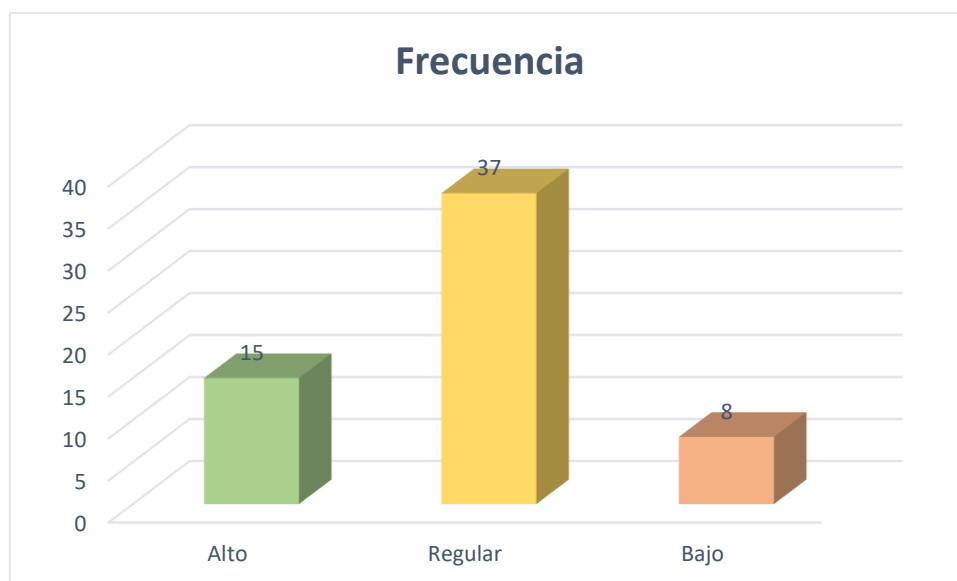
Responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de puno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	15	23.7%	23.7%	23.7%
Regular	37	62.5%	62.5%	86.2%
Bajo	8	13.8%	13.8%	100,0%
Total	60	100,0	100,0	

Nota. Cuestionario de recolección de datos

Figura 3

Distribución de frecuencia de la responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de puno



Nota. Tabla 2

Interpretación:

De los resultados se menciona que el grado de la ética empresarial al analizar alternativas y consecuencias gerenciales de gestión regional de educación de Puno se halla en un nivel regular ello con un porcentaje del 62.5%, sin embargo 15 encuestados mencionan que el grado de ética empresarial en el organismo se sitúa en un grado elevado con ello un porcentaje del 23.7%, sin embargo 8 encuestados menciona que el nivel de la responsabilidad social en la organización se halla en una escala baja ello con un porcentaje del 13.8%. De los resultados mencionamos que:

El grado de responsabilidad social en la gerencia de gestión en la Dirección regional de educación de Puno podría encontrarse en un nivel regular por diversas razones:



Falta de recursos: Es posible que la gerencia de gestión regional de educación de Puno no disponga de las técnicas financieras, humanos o materiales suficientes para poner en práctica programas y actividades de responsabilidad social de manera efectiva. La falta de fondos puede limitar la capacidad de la gerencia para implementar iniciativas que beneficien a la población educativa y a la ciudadanía en general.

Prioridades competitivas: En ocasiones, la gerencia de dirección regional de educación puede verse obligada a priorizar otras áreas, como fortalecer los cimientos de la educación o modernizar los planes de estudios, relegando la responsabilidad social a un segundo plano. Esta competencia por recursos y atención puede dificultar desarrollos sólidos de la educación de responsabilidad social.

Falta de sensibilización: Puede que no haya una comprensión completa o una sensibilización suficiente sobre la envergadura promoviendo la ética profesional en la práctica cotidiana de la actividad educativa. Si los líderes y funcionarios de la gerencia no reconocen la relevancia de este aspecto, es menos probable que asignen recursos y esfuerzos para promover iniciativas de responsabilidad social.

Escasa participación comunitaria: La responsabilidad social en educación a menudo implica la participación activa de toda la comunidad educativa, incluyendo padres, maestros, estudiantes y otros actores locales. Si la comunidad no está adecuadamente involucrada, fomentando la colaboración entre diversos sectores en la creación y puesta en marcha de programas de (RSE), estos pueden carecer de relevancia y efectividad.



Falta de evaluación y seguimiento: La falta de mecanismos adecuados para comprender el alcance y la repercusión de las iniciativas de responsabilidad social puede impedir la detección de falencias y la rendición de cuentas. Sin una evaluación rigurosa y un seguimiento continuo, es difícil garantizar que los programas estén cumpliendo con sus objetivos y beneficiando a la comunidad educativa.

En resumen, el grado regular de responsabilidad social en la gerencia de gestión regional de educación de Puno puede ser el resultado de una conjugación de factores, que inserta la falta de recursos, la competencia con otras prioridades, la falta de sensibilización, la escasa participación comunitaria y la ausencia de evaluación y seguimiento adecuados. Superar estos desafíos requerirá un compromiso renovado con la responsabilidad social, así como la asignación de recursos y esfuerzos para desarrollar e implementar programas o actividades efectivos que beneficien a la población educativa y a la ciudadanía en su conjunto.



Pruebas de normalidad:

Tabla 4

Pruebas de normalidad de las dimensiones y variables de estudio

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Dirección estratégica	,490	60	,000	,617	60	,000
Responsabilidad social	,379	60	,000	,649	60	,000
Organización personal	,430	60	,000	,571	60	,000
Liderazgo	,459	60	,000	,537	60	,000
Control de cantidad de personal	,481	60	,000	,549	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Matriz de datos.

Interpretación

Como la magnitud de los apuntes superan los 50 se interpretará los estadísticos de prueba de Kolmogorov – Smirnov Que exhiben un comportamiento no predecible, utilización indebida de los recursos, coacción ejercida en la organización, corrupción y las decisiones éticas muestran un p valor menor al grado de relevancia ($0.00 < 0.05$) Se da, para la contratación de hipótesis se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

La conexión de la gestión estratégica es significativa en la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La relación de la gestión estratégica no es significativa en la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

Ha: La conexión de la gestión estratégica es significativa en la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

2. Elección del nivel de significancia

El alcance de significación elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Los participantes del estudio fueron escogidos mediante un proceso riguroso de selección aleatoriamente y se completaron todos los procesos necesarios, se decidió utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

4. Lectura de P – valor

Decisión 1: si P valor < N.S. 0.05 se acepta la Ha y se rechazó la Ho

Decisión 2: si P valor > N.S. 0.05 se acepta la Ho

Tabla 5

Correlaciones entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno.

		Dirección estratégica	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Dirección estratégica	1,000	,414**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Responsabilidad social	,414**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	60	60	

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

Nota: Matriz de datos

Decisión estadística

Para disponer estadísticamente si se aceptó o rechazó la hipótesis nula (H_0), nos basamos en los siguientes criterios derivados de los datos.

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna

Interpretación

Según la tabla 5 podemos observar que nuestro p valor es de 0.414 siendo menor al grado de relevancia ($0.00 < 0.05$), se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, lo que adjudica que la vincula con la gestión estratégica es significativa en la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.



La conexión la alineación de la estrategia empresarial con los principios de la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación podría considerarse moderadamente significativa por varias razones:

Orientación hacia objetivos comunes: La dirección estratégica involucra definir metas e ideales a largo plazo, así como el avance de planes y estrategias para alcanzarlos. Si la gerencia regional de gestión regional de educación tiene una dirección estratégica clara que define las formas de interacción y comunicación dentro de una cultura de responsabilidad social en el entorno educativo, esto puede influir en la elaboración y puesta en marcha de estrategias y acciones que estimulen la contribución comunitaria, la equidad y el compromiso social en la educación.

Asignación de recursos: La dirección estratégica implica la asignación eficiente de recursos para lograr los objetivos establecidos. Si la gerencia regional de dirección regional de educación considera la responsabilidad social como un factor inseparable de su éxito empresarial, es más probable que dedique recursos financieros, humanos y materiales a programas y actividades que promuevan la responsabilidad social en el sistema educativo.

Coordinación de esfuerzos: Una dirección estratégica efectiva puede facilitar la coordinación de esfuerzos entre diferentes departamentos y actores dentro de la gerencia regional de dirección regional de educación. Esto puede permitir una implementación más coherente y eficaz de iniciativas de responsabilidad social, involucrando a diversos grupos de interés y maximizando el impacto de las acciones emprendidas.



Evaluación y seguimiento: La dirección estratégica a menudo incluye mecanismos de evaluación y supervisión para medir el avance hacia los propósitos establecidos y adecua las tácticas según sea necesario. Si se establecen indicadores de desempeño relacionados con la responsabilidad social, esto puede fomentar un mayor fortalecimiento de la democracia y la gobernabilidad a través del acceso de las partes interesadas de la gerencia regional de dirección regional de educación en este ámbito.

Adaptación al entorno cambiante: La dirección estratégica también implica la flexibilidad de capacidad de adaptación a las transformaciones de condición externo, como la escasez y perspectiva de la comunidad, los avances en la educación y las demandas sociales emergentes. Si la gerencia regional de dirección regional de educación incorpora la responsabilidad social en su enfoque estratégico, estará mejor preparada para responder de manera efectiva a estos cambios y desafíos.

En resumen, la dirección estratégica puede tener una relación moderadamente significativa con la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación al influir en la orientación hacia objetivos comunes, la asignación de recursos, la coordinación de esfuerzos, la evaluación y seguimiento, y la aptitud de adecuación al entorno cambiante. Integrar la responsabilidad social en la dirección estratégica puede contribuir a un enfoque más integral y efectivo para promover la equidad, la participación comunitaria y el compromiso social en el sistema educativo regional.

Prueba de Hipótesis específica 1

Existe conexión de la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La inexistencia de conexión entre la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024

Ha: Existe conexión entre la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepto la Ho y se rechazó la Ha,

P valor < 0,05: Se acepto la Ha.

Tabla 6

Correlaciones entre la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno

		Organización del personal	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Organización del personal	1,000	,327**
	Responsabilidad social	,327**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60

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

Nota: Matriz de datos

Interpretación

Según la tabla 5 se percibe que p valor es de 0.00 siendo menor al grado de relevancia ($0.00 < 0.05$), entonces, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, se indica que existe conexión de la organización personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.327 el mismo que representa una correlación baja.

La conexión baja entre la organización personal y la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno podría explicarse por varios factores.

Falta de claridad en roles y responsabilidades: Si los roles y responsabilidades de los empleados no están definidos de manera clara y específica, puede resultar difícil para el personal organizarse de manera efectiva para cumplir con sus obligaciones en relación con la responsabilidad social. La falta de estructuras organizativas sólidas puede conducir a una gestión ineficiente y a una baja priorización de la responsabilidad social.

La insuficiente formación y crecimiento profesional pueden tener un impacto en la capacidad del personal para comprender el valor de la responsabilidad social en su trabajo y para adquirir las habilidades necesarias para integrarla en sus actividades diarias. La falta de conocimiento y competencia puede dificultar la organización personal orientada hacia la responsabilidad social.

Cultura organizacional desfavorable: Si la cultura de organización de la gerencia regional de dirección regional de educación no valora ni promueve la



responsabilidad social, es menos probable que el personal se organice en torno a esta prioridad. Una cultura que prioriza otros objetivos, como el cumplimiento de normativas o la eficiencia administrativa, puede obstaculizar los esfuerzos para fomentar la responsabilidad social.

Incentivos inadecuados: Si no existen incentivos claros o recompensas para el personal que demuestra un compromiso con la responsabilidad social, es menos probable que se organice en torno a esta dimensión. La falta de reconocimiento o de incentivos tangibles puede disminuir la motivación del personal para priorizar la responsabilidad social en su trabajo.

Comunicación deficiente: La ausencia de una comunicación efectiva sobre la relevancia del interés social y los roles específicos del personal en su implementación puede dificultar la organización personal en torno a esta dimensión. Si los empleados no comprenden completamente cómo su trabajo contribuye a los objetivos de responsabilidad social de la organización, es menos probable que lo integren en sus actividades diarias.

En resumen, la conexión baja entre la organización personal y la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno puede ser el resultado de una combinación de elementos, que la ambigüedad en la asignación de tareas y la ausencia de responsabilidades específicas, escasa capacitación y desarrollo profesional, una cultura organizacional desfavorable, incentivos inadecuados y comunicación deficiente. Superar estos desafíos requerirá un enfoque integral que promueva una mayor conciencia, capacitación y compromiso del personal con la responsabilidad social en el ámbito educativo.

Prueba de Hipótesis específica 2

Existe la conexión del liderazgo con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: La inexistencia de conexión del dominio con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

Ha: Existe la relación del liderazgo con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

2. Criterio: regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepto la hipótesis nula

P valor < 0,05: Se acepto la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 7

Correlaciones entre el liderazgo con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno

		Liderazgo	Responsabilidad social
Rho de Spearman	Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,448**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Responsabilidad social	Responsabilidad social		
	Coeficiente de correlación	,448**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

** . La correlación es de relevancia en el grado 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia.



Interpretación

Según la tabla 7 podemos observar que p valor es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la hipótesis nula, se pronuncia que existe la conexión entre el liderazgo con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.448 el mismo que representa una correlación baja.

La relación baja entre el liderazgo y la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno puede atribuirse a varios factores:

Falta de compromiso del liderazgo: Si los líderes de la gerencia regional de dirección regional de educación no están comprometidos con la promoción y praxis de la responsabilidad social, es poco probable que esta se refleje en las políticas y prácticas de la institución. El liderazgo debe establecer el tono y dar ejemplo en materia de responsabilidad social para que sea adoptada por todo el personal.

Ausencia de una visión clara: Si no hay una visión clara por parte del liderazgo sobre el valor de la responsabilidad social en la educación, es posible que esta dimensión no sea considerada una prioridad en las decisiones estratégicas y operativas. La escasez de una visión compartida puede llevar a que los esfuerzos en responsabilidad social sean dispersos o poco coordinados.

Falta de liderazgo transformacional: El dominio transformacional implica generar inspiración y motivar a los demás hacia un cambio positivo. Si los líderes de la gerencia regional de dirección regional de educación no están adoptando un



enfoque de liderazgo transformacional que fomente la responsabilidad social, es posible que los esfuerzos en esta área carezcan de impulso y dirección.

Barreras culturales y estructurales: Si la cultura de organización de la gerencia regional de dirección regional de educación no valora la responsabilidad social o si existen barreras estructurales que dificultan su implementación, es probable que los líderes enfrenten desafíos significativos para promoverla. Las estructuras organizativas rígidas o una cultura que prioriza otros objetivos pueden limitar la capacidad del liderazgo para fomentar la responsabilidad social.

Falta de comunicación y transparencia: Si los líderes no comunican manera clara y transparente los valores, objetivos y expectativas relacionados con la responsabilidad social, es probable que el personal no entienda su importancia ni su rol en su promoción. La falta de comunicación efectiva puede conducir a una desconexión entre el liderazgo y el personal en este aspecto.

Para mejorar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno, es crucial que los líderes demuestren un compromiso firme con la responsabilidad social, establezcan una visión clara, adopten un enfoque de liderazgo transformacional, aborden las barreras culturales y estructurales, y mejoren la comunicación y la transparencia en relación con este tema.

Prueba de Hipótesis específica 3

Existe conexión del control de la cantidad de personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.



Interpretación

Según la tabla 8 se analiza que p valor es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna, y se rechazó la hipótesis nula, se indica que existe conexión del control de la cantidad de personal con la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.425 el mismo que representa una correlación baja.

La vinculación baja entre el dominio de la cantidad de personal y el compromiso en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno puede estar relacionada con varios factores:

Falta de alineación de objetivos: Es posible que el control de la cantidad de personal esté orientado principalmente hacia objetivos de eficiencia y presupuesto, mientras que la responsabilidad social puede implicar prioridades diferentes, como la equidad, la inclusión y el compromiso comunitario. Si no hay una alineación clara entre estos objetivos, es poco probable que el control del personal contribuya directamente a fomentar la responsabilidad social.

Enfoque en indicadores cuantitativos: El control de la cantidad de personal a menudo se basa en indicadores cuantitativos, como la relación entre estudiantes y maestros o el presupuesto asignado por empleado. Estos indicadores pueden no capturar completamente el impacto de las praxis de responsabilidad social, que a menudo son cualitativas y difíciles de medir de manera cuantitativa.

Falta de incentivos para la responsabilidad social: Si los mecanismos de supervisión y tasación del personal no tienen en cuenta el cumplimiento de



objetivos relacionados con la responsabilidad social, es poco probable que el colaborador sienta la necesidad de integrar estas consideraciones en su trabajo diario. La falta de incentivos puede llevar a que la responsabilidad social sea percibida como una preocupación secundaria o incluso irrelevante en el contexto del control de personal.

Limitaciones de recursos: El control de la cantidad de personal a menudo se centra en aumentar la eficiencia y reducir los gastos. Si la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno enfrenta limitaciones de recursos, puede ser difícil justificar la asignación de personal adicional para actividades relacionadas con la responsabilidad social, lo que podría limitar su integración en la gestión del personal.

Falta de capacitación y sensibilización: Si el personal no está adecuadamente capacitado o sensibilizado sobre el valor de la responsabilidad social en el entorno pedagógico, es poco probable que consideren este punto a ponderar en la evaluación de opciones relacionadas con el control de la cantidad de personal. La falta de conciencia sobre las implicaciones sociales de las políticas de personal puede conducir a decisiones que no promuevan la responsabilidad social.

Para mejorar la conexión entre el dominio de la cantidad de personal y la responsabilidad en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno, es importante considerar cómo pueden alinearse los objetivos de control de personal con los principios de responsabilidad social. Esto podría implicar la revisión de los indicadores de desempeño, la introducción de estímulos para la responsabilidad social, la concesión de recursos adecuados y la capacitación del personal en este ámbito. Entonces, es primordial promover una cultura



organizacional que valore y promueva la responsabilidad social en todas las áreas de la gestión educativa.

4.3. Discusión de resultados

En esta indagación al disponer la relación la gestión estratégica y responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024. Se encuentra que el valor (p calculado = 0.000) < (p tabular = 0.05), mediante una praxis paramétrica de Rho - Spearman, lo que entendemos es la existencia de un vínculo entre ambas variantes. Estos resultados convergen con los resultados de Mendoza (2020) en su indagación planteo como objetivo general, implantar la conexión entre la gestión estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -2018. Empleando como rol de indagación de básica. Nivel correlacionar, con enfoque cuantitativo. Los resultados subsecuentes: $r = 0,425$ se da a una correlación moderada y positiva y $p = 0,000$ (relevante bilateral) se rechazó la hipótesis nula, entonces, podemos asegurar que existe una conexión significativa entre la dirección estratégica y el talento humano en la Dirección Regional de Salud.

La conexión entre la dirección estratégica y la responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno es un tema de gran relevancia en el contexto de la mejoría del plan educativo regional. La dirección estratégica significa desarrollar y llevar a cabo planes a largo plazo para lograr metas específicas, mientras que la responsabilidad social implica el deber de la institución con el promover el desarrollo de estrategias de sostenibilidad y prácticas ecológicas a nivel comunitario.

En primer lugar, es importante destacar que una dirección estratégica sólida es primordial para alcanzar la meta a largo plazo de un organismo, incluyendo las



entidades educativas. Una dirección estratégica eficiente en la gerencia de gestión regional de educación de Puno podría incluir la identificación de metas claras en términos de calidad educativa, equidad de acceso, inclusión, entre otros aspectos relevantes para el desarrollo educativo regional.

Por otro lado, la responsabilidad social en la educación implica que la gerencia de dirección regional de educación de Puno no solo se preocupe por cumplir con sus obligaciones básicas en términos de brindar educación de calidad, sino que también tenga un grado positivo en la comunidad y el contexto en el que opera. Esto puede integrar iniciativas como la fomentación de la inclusión de grupos marginados, la participación activa en programas de desarrollo comunitario, la gestión ambiental sostenible en las instituciones educativas, entre otros aspectos.

Ahora bien, la incorporación efectiva de la responsabilidad social en la gestión estratégica puede generar una serie de beneficios para la gerencia de dirección regional de educación de Puno. Por ejemplo, al alinear sus objetivos estratégicos con los intereses y preocupaciones fundamentales del colectivo, la gerencia puede fortalecer su legitimidad y reputación entre los diversos grupos de interés, lo que a su vez puede aumentar el apoyo y la colaboración para alcanzar sus metas educativas.

Además, al adoptar un enfoque de responsabilidad social, la gerencia de dirección regional de educación puede ser un elemento catalizador del crecimiento y la prosperidad socioeconómica regional al elevar el estándar educativo, promover la equidad y la inclusión, fortaleciendo el papel de los ciudadanos activos en la mejoría del sistema educativo.

Sin embargo, también existen desafíos en la integración efectiva de la gestión estratégica y la responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de



educación de Puno. Por ejemplo, puede haber limitaciones de recursos que dificulten la implementación de iniciativas de responsabilidad social, o puede haber resistencia interna a los cambios necesarios para alinear la dirección estratégica con los principios de responsabilidad social.

En conclusión, la conexión entre la gestión estratégica y la responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno es crucial para el avance educativo integral de la región. Al integrar la responsabilidad social en su gestión estratégica, la gerencia puede contribuir de manera significativa al bienestar de la sociedad y al éxito a largo plazo del sistema educativo regional. Sin embargo, esto requerirá un compromiso firme, recursos adecuados y una gestión efectiva del cambio para superar los desafíos y aprovechar plenamente los beneficios de esta relación.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Con base en el propósito general, se deduce que la conexión entre la administración estratégica y la responsabilidad social en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2024 es relevante. Este hallazgo se fundamenta en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.414 con un p-valor de 0.000, indicando que es menor que el grado de relevancia establecido. Esto sugiere una correlación positiva entre ambas variables, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a).

SEGUNDA. Con base en el propósito específico 1, se concluye que existe una conexión entre la organización personal y la responsabilidad en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2024. Esto se determinó mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que resultó en 0.327, con un valor p de 0.000, menor que el nivel de significancia establecido. Se sostiene que la conexión entre estas variantes es positiva pero moderada. Se hace rechazo a la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a).

TERCERA. Con base en el propósito específico 2, se concluye que existe una conexión entre el liderazgo estratégico y la responsabilidad en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2024. Esto se determinó mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que resultó en 0.448, con valor p de 0.000, menor que el nivel de significancia establecido. Esto implica que hay una



correlación significativa entre estas variables, lo cual infiere a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

CUARTA.

Con base en el propósito específico 3, se deduce que existe una conexión entre el control y evaluación de la cantidad de personal y la responsabilidad en la Dirección Regional de Educación de Puno en 2024. Esto se determinó mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que resultó en 0.425, con un valor p de 0.000, menor que el grado de relevancia establecido. Se infiere el rechazo de la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a).



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** En lugar de tratar la responsabilidad social como una iniciativa independiente, integrarla en la estrategia general de la entidad gubernamental. Esto implica alinear los objetivos de responsabilidad social con los objetivos.
- SEGUNDA.** Diseñar e implementar programas educativos que promuevan valores de responsabilidad social entre los estudiantes, docentes y personal administrativo. Esto podría incluir temas como la ética, la ciudadanía activa, el respeto al ambiente y la colaboración comunitaria.
- TERCERA.** Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes con los factores dentro del plan educativo, maestro, alumnos, progenitores, líderes locales y otros grupos relevantes. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, foros de discusión y encuestas para recopilar retroalimentación y opiniones.
- CUARTA.** Realiza una evaluación exhaustiva de reformular las necesidades de empleados según los objetivos establecidos. Y las demandas operativas de la gerencia regional. Esto incluye considerar factores como la cantidad de instituciones educativas bajo su jurisdicción, la población estudiantil, los programas educativos implementados y las responsabilidades administrativas.



REFERENCIAS

- Arano, C. R., Espinosa, M. F., & Arroyo, G. G. (2011). *El rol de la dirección estratégica en las empresas*. uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf
- Armijos, M. F., Bermúdez, B. A., & Mora, S. N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aróstegui, E. I. (2018). *Dirección estratégica y responsabilidad social en la Gerencia Regional de Agricultura de Moquegua – 2018*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26885/arostegui_e_i.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baquedano, M. T. (2021). *Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional en la Unidad Educativa América, Quevedo-Ecuador, 2020*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56632>
- Castañeda, R., Pedraja Rejas, L., & Vega Massó, R. (2020). *Leadership and management in wicked problem solving. A literature review*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135
- Cecilia Burgos, R. (2018). *Social Responsibility or sustainability: an approach from the environment and communication*.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182018000300047
- Charaja Incacutipa, Y. Mamani Gamarra, J. (2014). *Motivation and job satisfaction of*



employees of the regional directorate of foreign trade and tourism - Puno - Peru, 2013. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

Correa Jaramillo, J. (2007). *Historical evolution of entrepreneurial social responsibility and social balance concepts.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462007000200006

Cusi, H. T. (2020). *Dirección Estratégica de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, Perú.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32846>

Danvila del Valle, I., & Sastre Castillo, M. (2007). *El papel de la formación de personal en el proceso de implantación de un sistema de calidad total.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422007000200002

Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). *Productivity and its factors: impact on organizational improvement.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Galván Vela, E., & García Ruíz, J. (2019). *Efficiency and its relationship with the success of a project according to project administrators of research centers.* http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100010

Gámez Toirac, Y., & Matos Laffita, D. (2021). *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud.*



http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013

Ganga Contreras, F., & Sánchez Álvarez, R. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005

George Quintero, R., & Laborí Ruiz, R. (2017). *Theoretical aspects on efficacy, effectiveness and efficiency in health services*. <https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/html/>

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2020). *Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones*. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>

Hernández Sánchez, B. (2012). *Recruitment and some considerations for its practice*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462012000100008

Hernández Vela, H. (2021). *Values and Organizational Commitment of employed in Durango City*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882020000100017

Meleán Romero, R., & Nava Vásquez, Y. (2007). *Estrategias empresariales aplicadas en el proceso productivo de las industrias de pastas alimenticias del estado Zulia*. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300007

Mendoza, B. J. (2020). *Dirección estratégica y talento humano en la Dirección*



Regional de Salud, Ucayali -2018.

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3702/recent-submissions>

Montero, C., Fernández, M., & Cáceres, E. (2015). *Job satisfaction level of administrative professional workers at a manufacturing company located in eastern venezuela.* http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009

Mori Sanchez, M. (2009). *Responsabilidad social. Una mirada desde la psicología comunitaria.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v15n2/a10v15n2.pdf>

Muñoz Palomar, D., Vázquez-de la Cruz, P., & Roque Martínez, K. (2022). *Work satisfaction and organizational commitment in nursing substitutes of a general hospital.* https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004

Palacios Acero, L. (2018). *Dirección estratégica.* <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/12/Dirección-estratégica-2da-Edición-1.pdf>

Palacios, C. (2020). *Dirección Estratégica Y Gestión Pedagógica En La Institución Educativa Pública "Mari Carmen Salas", Ayacucho-2018.* <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2971898>

Pedraja Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. Rodríguez Ponce, J. (2006). *Liderazgo y decisiones estratégicas: una perspectiva integradora.* http://homologve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442006000800007

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.* http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010



Rodríguez, M., & Mendoza, H. (2007). *Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica.*

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000200004

Sánchez, S. C. (2022). *Gestión estratégica y responsabilidad social en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Loreto - Sede Yurimaguas, 2021.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81860/Sanchez_SCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva, M. R. (2010). *Enfoque conceptual de la dirección estratégica.*

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230008.pdf>

Velásquez, C. A. (2020). *Dirección Estratégica y la Gestión Pedagógica en Instituciones Educativas de Gestión Estatal, Chiguata Arequipa 2018.*

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2933761>



ANEXOS



ANEXO 1. MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Título: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO – 2024						
	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿En que se basa el enlace de la Dirección estratégica y responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno, 2024?	Estipular la relación en el sentido estratégico y responsabilidad social en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.	La conexión del sentido estratégico es significativa con la responsabilidad social en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024.	Variable independiente Dirección estratégica	Organización persona Liderazgo estratégico Planificación	Eficiencia en la gestión Satisfacción del personal con el liderazgo Precisión de las proyecciones	ENFOQUE DE INVESTIGACION: CUANTITATIVO METODO DUCTIVO-DEDUCTIVO
PE1. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el bienestar organizacional del personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno – 2024?	OE1. Comparar el enlace de la dirección estratégica con el bienestar organizacional del personal en la gerencia de dirección regional	HE1. La conexión de la dirección estratégica es significativa con el bienestar organizacional del personal en la gerencia de dirección regional		Control y de Evaluación de cantidad personal	Evaluación del desempeño personal	TIPO DE INVESTIGACION: IDEAL APLICADA NIVEL DE INVESTIGACION: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL



<p>PE2. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el comportamiento ético y sostenible de los empleados en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno – 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es el enlace de la dirección estratégica con el control y evaluación de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno – 2024?</p>	<p>de educación de Puno –2024.</p> <p>OE2. Distinguir el enlace de la dirección estratégica en el comportamiento ético y sostenible de los empleados en la gerencia regional de dirección regional de educación de Puno –2024</p> <p>OE3. Identificar el enlace de la dirección estratégica con la inspección de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.</p>	<p>de educación de Puno –2024.</p> <p>HE2. La conexión del sentido estratégico es positiva con el comportamiento ética y sostenible de los empleados en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.</p> <p>HE3. La conexión del sentido estratégico es afirmativa con la inspección de cantidad de personal en la gerencia de dirección regional de educación de Puno –2024.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Responsabilidad social</p>	<p>Bienestar Organización del personal</p> <p>Comportamiento Ético y de sostenibilidad</p> <p>Control cantidad personal de de</p>	<p>Satisfacción y Eficiencia sostenible en el personal</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Cumplimiento de las políticas éticas</p> <p>Impacto ambiental reducido</p> <p>Eficiencia Productivo y laboral</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACION: NO-EXPERIMENTAL</p> <p>SEGÚN NATURALEZA: SU DESCRIPTIVO</p> <p>POBLACION: DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE PUNO</p> <p>MUESTRA: PERSONAL DE LA DREP</p>
--	--	--	--	---	---	---



MATRÍZ INSTRUMENTAL

ANEXO 2: MATRÍZ INSTRUMENTAL

Título: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PUNO – 2024			
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<p>Rodríguez Peñuelas (2010), señala que el método cuantitativo se centra en hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>Corresponde al Diseño:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>descriptivo correlacional simple, no experimental</p> <p>M = Muestra de estudio</p> <p>O₁ = Mobbing en el ámbito laboral</p> <p>O₂ = Ejercicio profesional</p>	<p>POBLACION:</p> <p>La población está conformada por todo el personal de la Dirección Regional de Puno</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra es algo representativo de la sociedad, 60 personales</p>	<p>ENCUESTA:</p> <p>Esta técnica facilita la recolección de datos a través del uso de opciones predeterminadas y además analiza los resultados, utilizada para cuestiones de la población muestra empleando diferentes tipos, como encuestas virtuales, cuestionarios físicos, encuestas de interpretación. Etc.</p> <p>CUESTIONARIO:</p> <p>Una forma sencilla de investigar la relación entre variables es mediante encuestas y cuestionarios</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>(Seaman 1991: 42) Polt y Hungler (1997:466) definen un cuestionario como un método de recopilación de información de los encuestados sobre tiempos, es una herramienta para recopilar datos y detalles específicos</p> <p>Fichas de entrevista captura información relevante permitiendo una exploración relevante</p>	<p>Para probar la hipótesis de la investigación cuantitativa se busca probar o refutar afirmaciones sobre la relación entre variables</p> <p>Precisando de la información y de la hipótesis se elige un test estadístico, t de Student, prueba ANOVA</p> <p>Para comprobar la veracidad de la hipótesis que se plantea en la presente Tesis de investigación de tipo correlacional se utiliza la explicación de la prueba chi-cuadrado regresión, etc, de la Dirección estratégica y responsabilidad social</p> <p>NIVEL DE SIGNIFICANCIA:</p> <p>Se selecciona un grado de significancia que representa el grado de relevancia permisible para declarar una hipótesis falsa, el valor utilizado es 0.05.</p>



FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS



PANEL FOTOGRÁFICO



NOTA: REGION DE EDUCACION PUNO



NOTA: PERSONAL DE LA REGION DE EDUCACION DE PUNO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 06-12-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LISBETH CORINA MAMANI ORCCO

Dirección: JR. HILO EI

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45662046

Teléfono: 930933521 email: lisbethcorinamo@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional o Mención: GERENCIA Y CONTROL DE GOBIERNOS LOCALES Y REGIONALES

Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
EN LA GERENCIA DE DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE PUNO - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Dirección estratégica, liderazgo, responsabilidad social

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P59

Firma de Autor



huella digital

06-12-2024

Fecha