



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Georgina Yolanda Pacifico Zapata

ASESORA:

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página de Jurado

x ~~Noemí Julca~~ ✓

.....
Dra. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Presidente

~~Noemí Julca~~ ✓

.....
Mgtr. Noemí Julca Vera
Secretario

~~Mildred Jénica Ledesma Cuadros~~

.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico, a lo mejor que Dios me ha concedido, a Lourdes y a Tomas, mis hijos, y por añadidura al solcito que entibia mi corazón, a Micaela mi nieta

Agradecimiento

Agradezco a mis maestros de la maestría por su sabiduría, a los compañeros y compañeras de esta maestría por el mutuo apoyo y la hermosa amistad, en especial, a una gran amiga y linda profesorcita Daniela Anticona.

Declaratoria de Autenticidad

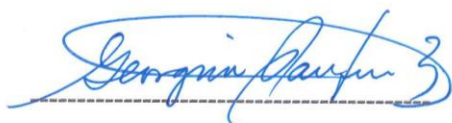
Yo, Georgina Yolanda Pacifico Zapata, estudiante del Programa Maestría de Administración en la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 08312255 respectivamente, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de octubre del 2017



Georgina Yolanda Pacifico Zapata

DNI N.º 08312255

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este presentamos la Tesis titulada: “Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra de la Administración en Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pg.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
Antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística	14
Justificación	54
Problema	57
Hipótesis	60
Objetivos	61
II MARCO METODOLÓGICO	62
2.1 Variables	63
2.2 Operacionalización de variables	64
2.3 Metodología	64
2.4 Tipo de estudio	65
2.5 Diseño	65
2.6 Población y muestra	66
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	68
2.8 Métodos de análisis de datos	73
2.9 Aspectos éticos	73

III. RESULTADOS	74
IV. DISCUSIÓN	85
V. CONCLUSIONES	90
VI. RECOMENDACIONES	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Carta de presentación

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Anexo 6. Artículo científico

Lista de tablas

		Pg.
Tabla 1	Similitudes y diferencias entre la formulación y la implementación de las estrategias	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	63
Tabla 3	Operacionalización de la variable planeamiento estratégico	64
Tabla 4	Población docente	67
Tabla 5	Relación de validadores	71
Tabla 6	Confiabilidad de cuestionario de gestión del talento humano	71
Tabla 7	Confiabilidad de cuestionario de planeamiento estratégico	72
Tabla 8	Gestión del talento humano en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017	75
Tabla 9	Planeamiento estratégico en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017	76
Tabla10	Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017	77
Tabla11	Gestión del talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017	78
Tabla 12	Gestión del talento humano y la implementación de estrategias en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017	79
Tabla 13	Gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho	80
Tabla 14	Correlación Gestión del talento humano y planeamiento estratégico	81
Tabla 15	Correlación gestión del talento humano y formulación de estrategias	82
Tabla 16	Correlación gestión del talento humano e implementación de estrategias	83
Tabla 17	Correlación gestión del talento humano y evaluación de estrategias	84

Lista de figuras

		Pg.
Figura 1	Políticas se la gestión humana	24
Figura 2	El comportamiento organizacional como un iceberg	27
Figura 3	Diseño de la investigación	66
Figura 4	Diagrama de frecuencia de la gestión del talento humano	75
Figura 5	Diagrama de frecuencia del planeamiento estratégico	76
Figura 6	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y planeamiento estratégico	77
Figura 7	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano formulación de estrategias	78
Figura 8	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano e implementación de estrategias	79
Figura 9	Diagrama de barras agrupadas de gestión del talento humano y evaluación de estrategias	80

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria, Red 09, San Juan de Lurigancho-2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de planeamiento estratégico en la escala politómica, que brindó información acerca de la Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.834 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2017.

Palabras clave: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico.

Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between human talent management and strategic planning in primary teachers, network 09, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered the entire population, in which has used the variable: Human talent management and strategic planning.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire of Management of human talent and Questionnaire of strategic planning on the politomyc scale, which provided information about human talent management and strategic planning in its various dimensions, the results of which are presented graphically and verbatim.

The result of the correlation coefficient Rho Spearman of 0834 indicates that there is positive relationship between the variables in addition is at the level of correlation high and being the level of significance bilateral $P = 000 < 0.01$ (highly significant), was Rejects the null hypothesis and accepts the general hypothesis; It is concluded that: the management of the human talent has significant relation with the strategic planning in the teachers of primary Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

Key words: Human talent management and strategic planning

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Sánchez, (2014), en su tesis: La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gerencia estratégica del director y su incidencia en la gestión del talento humano en las organizaciones educativas. La tesis corresponde al tipo de estudio descriptivo, correlacional, explicativo. La población fue de 85 personas entre personal directivo y docente, la cual se tomó en su totalidad para la muestra. La investigación concluyó que para establecer la relación entre la gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas, se evidencio en esta investigación que existe una alta correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables, es decir que a medida que aumentan los valores de la variable gerencia estratégica aumenta de forma alta positiva los valores de la variable gestión del talento humano con los resultados siguientes: al aplicar la formula se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,845 a nivel de significancia de 0,001, lo que indica que existe una correlación alta y estadísticamente significativa entre las variables, es decir que a medida que aumentan los valores de la variable gerencia estratégica aumenta de forma alta positiva los valores de la variable gestión del talento humano. La gerencia estratégica establece las metas que se propone una institución y esto permite orientar los procesos en ella; de este modo se incrementa y enriquece el diario trajinar de los trabajadores quienes se sienten en confianza y logran cierta autonomía; se sienten orgullosos de sus logros tanto individuales como colectivos.

Guerrero (2012), en su tesis: Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria, tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2, del Estado Zulia. La tesis es de diseño no experimental y transversal, cuantitativa, descriptiva correlacional. La población fue de 11 directivos y 85 docentes; tomando

de muestra a toda la población. La investigación obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.569, a un nivel de significancia de 0.01, que se encuentra entre los intervalos 0.51-0.95 lo cual indica que hay una relación media y estadísticamente significativa entre las variables objeto de esta investigación significando con ello que a medida que aumentan de manera media los valores de la variable Gestión del talento humano aumentan de forma media los valores de la variable y Cultura organizacional en los colegios objeto de estudio y viceversa concluyó que hay una relación media y estadísticamente significativa entre las variables objeto de esa investigación.

Existe una relación estrecha entre gestionar el talento humano con el clima organizacional ya que todo gerente debe de utilizar técnicas y conceptos de administración de personal para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores y por ende de la productividad.

Bracho y Carruyo, (2011), en su tesis titulada: Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria de la parroquia del municipio de Mara, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables planificación estratégica y gestión del gerente educativo. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental transaccional. La población estuvo constituida por 115 sujetos entre directivos y docentes utilizándose la muestra censal. Se realizaron dos cuestionarios para los directivos y docentes, compuesto cada uno por 42 ítems en escala tipo Likert, los cuales fueron validados por cinco expertos y la confiabilidad calculada a través de coeficiente de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.95 para el cuestionario aplicado a los directivos y de 0.90 para los docentes. Los resultados obtenidos determinaron que la aplicación de la planificación estratégica por parte de los gerentes educativos es baja, por lo que existen deficiencias en la gestión existiendo una correlación alta $r=0.89$ entre planificación estratégica y gestión del gerente educativo en las instituciones de educación primaria de la parroquia Ricaurte del municipio Mara.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Ramírez, (2015), en su tesis titulada: Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013, tuvo como objetivo determinar la relación entre el planeamiento estratégico y la Calidad de gestión de dicho colegio. La tesis es cuantitativa, diseño correlacional, a través del muestreo no probabilístico. La población fue de 94 docentes de cuatro instituciones educativas. Se utilizó la correlación de Spearman con una significancia bilateral de 0.03 que es menor al nivel de 0.05 y se concluye que si existe una relación entre el planeamiento estratégico y la calidad de gestión ya que la correlación es directa, significativa y alcanza una magnitud de 0,863 que corresponde a un nivel inferencial bueno. El Planteamiento Estratégico reside en determinar que una organización debe tener una dirección que lo lleve a conseguir sus objetivos a mediano y largo plazo. El Planeamiento Estratégico sirve para orientar de manera efectiva el rumbo que debe tener una organización para el logro de sus objetivos en forma eficiente, también enfrentar el cambio del entorno y mostrar las oportunidades y amenazas.

Saravia (2015) en su tesis Planeamiento Estratégico y proyecto curricular institucional en docentes de la Red N°10 UGEL N°07 San Borja. 2015, tiene por objetivo establecer la relación que existe en sus dos variables. La investigación planteada es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra fue no probabilística por conglomerado sistemático y estuvo conformada por 178 docentes. Esta investigación tuvo como resultado $Rho=0,517$, interpretándose como moderada relación, con una $p= 0.00$ ($p<0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula. En esta investigación se concluyó que sí existe una relación directa y significativa entre el planeamiento estratégico y el proyecto curricular. Al desarrollar un planeamiento estratégico adecuado analizamos la situación en la que se encuentra una organización educativa, determinamos los objetivos y trazamos metas para contribuir el alcance de los logros deseados permitiendo que la institución crezca de manera eficiente.

Cabrera. (2015), en su tesis nombrada: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional de los docentes de la maestría en dicha casa de estudios. La tesis utiliza el método deductivo-hipotético, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 76 docentes, tomando de muestra 56 de ellos. La tesis concluyó en que la gestión del talento humano está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, según la correlación de Spearman de 0,57, representando esta una moderada correlación entre las variables que resulta significativa. Además, la prueba de la independencia (chi-cuadrado: $p < 0,05$) resulta significativa; por lo tanto, se acepta la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Una organización que fomenta el potencial del empleado, desarrollando sus habilidades hará que éste se identifique con la institución y las metas de ésta. Al sentirse valorado será más productivo y deseará mantener su vínculo laboral con esta organización.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano

Teoría Clásica

La Teoría clásica tuvo como principal exponente a Fayol (1916) su teoría se basaba en la división y especialización de cada uno de los trabajadores, realizó diversos estudios en donde explico que la división de labores permite que se genere un ambiente de responsabilidad y autoridad dentro de cada una de las organizaciones, en esta teoría explica que los trabajadores logran sentirse

identificados con su organización y que de esa manera podrán los intereses de la misma, por encima de los suyos propios.

Por otro lado, se sabe que la teoría clásica tuvo como una de sus principales características el enfoque normativo, a través del mismo se puede identificar cuáles son las principales funciones de la organización, esta teoría concibe a la organización como estructura, tendiendo como principal objetivo que los aspectos organizacionales se analizan desde arriba hacia abajo.

En esta teoría se plantea que las organizaciones, regían que sus trabajadores solo se dedicaban a cumplir órdenes de sus gerentes, se sabe que en esta teoría no se valoraba al talento humano, se tenía la consigna que la labor realizada por ellos podría ser tranquilamente reemplazada, no afectando así a la organización de ninguna manera, por tanto, si un trabajador no era lo suficientemente eficiente se prescindía del mismo.

Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento como su mismo nombre lo indica, se basa en el estudio del comportamiento del individuo dentro de una organización, su mayor exponente es Simón (1978), quien curiosamente fue ganador de premio nobel de economía el mismo año, esta teoría se basa netamente en el análisis profundo del comportamiento del individuo, y por otro lado las motivaciones que tienen los mismo para ser eficientes dentro su organización.

La teoría del comportamiento es un desarrollo de las teorías de las relaciones humanas, así mismo esta teorías crítica seriamente a la teoría clásica, debido a que no se encuentra de acuerdo con los establecido por la misma, los individuos se relacionan con el fin de compartir emociones, por tanto según los estudios relacionados los trabajadores presentan un comportamiento distinto en sus organizaciones, y muchas cuando están en grupo, no actúan ni reacción aisladamente como individuos, sino como miembros de una organización.

Esta teoría comprendía y valoraba el trabajo de los miembros de una organización, y sobre todo realizaba estudios profundos sobre la motivación humana y lo importante de ello para sus organizaciones, el cómo influye y el cuánto influye y sobre todo buscaba la diferencia con la teoría clásica, quien establecía que la única motivación existente en los trabajadores sería la remuneración económica, desmintiendo categóricamente ello.

Teoría de los Sistemas

Al respecto consideramos lo propuesto por Kast (1968) quien señaló que un sistema, es un conjunto el cual se encuentra, estructurado de componentes que son vitales para lo que se necesita, definida también como relaciones entre sí que forman un todo. El autor nos definió la conceptualización de un sistema con ello podemos comprender un poco más, a lo que se refiere esta teoría.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar lo establecido por Barrier (1968) quien mencionó que la teoría de los sistemas, contienen sistemas y que cada uno de esos sistemas cuentan con otros sistemas, los cuales son de vital importancia para la estructura de una organización por ello es necesario todo este trabajo realizado con anterioridad.

En las primeras teorías de la administración, se consideraba a los trabajadores de las organizaciones, unos subordinados, quienes se encontraban listos solo para recibir órdenes y quienes se encargaban de desarrollar una labor específica, sin duda el recurso humano en las organizaciones ha ido evolucionando conforme ha pasado el tiempo.

No cabe duda de que el recurso humano hoy llamando gestión del talento humano, el cual adoptó ese nombre a partir de las teorías modernas, se ha convertido en un tema de mucha relevancia dentro de las organizaciones, debido a que se sabe que para que las organizaciones puedan mantener su hegemonía es de mucha importancia cuidar y valorar su recurso humano, siendo ello fundamental para su desarrollo.

No podemos olvidar que las personas pasan la mayor parte de su vida trabajando, ello sin duda es un indicador de cuanto es el aporte del trabajador para su organización, se sabe también que las personas dependen de su organización para poder alcanzar sus metas y objetivos personales, mientras que las organizaciones dependen de la labor de sus trabajadores para poder operar y brindar el servicio, dependiendo el rubro al que se dedican.

La teoría general de los sistemas, nace de la teoría moderna, esta teoría se basa en la utilización, de nuevas tecnologías dentro de las organizaciones, ya que se encuentra a la par con el tiempo en que aparecen las computadoras y las nuevas tecnologías, las cuales fueron muy utilizadas y necesarias a partir del año 1970, con esta nueva teoría se puede ver que los sistemas permiten a la organización, establecer nuevos objetivos, ya que toda la información generada es muy valiosa debido a que eso les permitirá encontrarse un paso más adelante de la competencia.

Esta teoría buscó integrar todas las teorías anteriores, una de ellas es la neoclásica, llegando a concluir que esta teoría necesita de tres recursos para encontrarse en la vanguardia: el software, el hardware y el más importante los recursos humanos, es partir de aquí, que realmente se toma valor a los recursos humanos como tal y se le brinda la importancia que siempre necesito.

Ya en esta parte de la teoría se tiene en cuenta a los recursos humanos, por el conocimiento que brindan en sus centros de trabajo, y sobre todo lo que aportan para el crecimiento de su organización, es por todo ello que los recursos humanos pasan de hacer algo insignificante a un recurso muy valioso dentro de las organizaciones.

Por otro lado podemos mencionar lo establecido por Chiavenato (2002) afirmando que la gestión del talento humano, está conformado por los trabajadores, tanto como por las organizaciones, así mismo mencionado ya anteriormente, los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en sus organizaciones, debido a que esa es la forma que se tiene para alcanzar las metas personales y profesionales

que cada uno se establece, mientras que para las organizaciones el recurso humano es quien ayuda a llevar el éxito a sus organizaciones.

Podemos dar indicar que es a partir de la teoría general de los sistemas que se toma la importancia debida al recurso humano, debido a que, en las teorías anteriores, se tenían percepciones equivocadas acerca de cómo gestionar el talento humano y no se tenía en cuenta lo valioso que fuese ello para las organizaciones.

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición de gestión de talento humano

El capital humano denominado en la actualidad como gestión del talento humano, está referido al proceso que trae consigo nuevos individuos a la fuerza laboral, se puede deducir que la gestión del talento humano tiene como principal objetivo resaltar a las personas que cuentan con un gran potencial, específicamente de acuerdo con el puesto laboral que pretendan desarrollar, así mismo se pretende atraer a las personas que cuenten con algún talento en especial.

Chiavenato (2007) refirió que “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6). En cada una de las diferentes organizaciones, la gestión del talento humano es un proceso llevado a cabo según las características, costumbres y estructura de la organización.

La gestión del talento humano dentro de las organizaciones mide y sobre todo administra el desempeño de los trabajadores, a través de capacitaciones, programas de actualización, la retroalimentación, entre otros, los cuales puedan darse como un camino, que los lleve hacia el éxito, así mismo ello será de gran beneficio para las organizaciones, ya que vera mejores resultados en cuanto al trabajo desempeñado por su trabajador, sin duda gestionar el talento de manera adecuada conlleva a tener resultados exitosos, es por eso que la personas o el

grupo de personas encargadas de la administración de los trabajadores , debe estar preparadas ya que todo ello es un proceso, arduo y persistente.

Gestionar el talento humano en las organizaciones resulta complejo, siempre y cuando no se tenga conocimiento del talento que cada uno de los trabajadores pueda poseer, hoy en día las organizaciones saben de la importancia de contratar a personas según las capacidades con las que cuentan, resaltando el potencial de cada uno, ya no se toma en cuenta únicamente la experiencia para la contratación como en tiempos antiguos, sino se tiene otra perspectiva

Ibáñez (2011) señaló que “La gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano” (p.17). Para el autor la gestión de talento humano es una técnica la cual abarca muchos aspectos interiores del individuo, por otro lado, podemos decir que la gestión del talento humano es indispensable en las organizaciones, para diferenciarse de la competencia, consiguiendo así llegar al éxito y se debe a la gran administración que se realiza al talento humano, con el que cuenta la organización.

La gestión de talento humano tiene como principal objetivo potencializar, lo más que se pueda al talento humano, y sobre todo resaltar cada una de las cualidades que tiene, logrando así un buen trabajo tanto a nivel personal como a nivel profesional, al darse cuenta la organización que manteniendo una buena gestión del talento, se puede llevar al éxito a las organizaciones, es por ello que se establece un vínculo muy cercano entre el talento y la estrategia de la organización, sin embargo es necesario identificar muy bien el talento para no realizar un trabajo equivocado.

Otra de las propuestas consideradas es de Cuestas (2015) quien refirió que gestionar el talento humano es vital debido a que tiene como fin, la gestión de los individuos, quienes son impartidores del conocimiento, viéndolo de otro punto es muy complicado, trabajar con individuos y mucho más complejo administrar a cada

uno de ello, sin embargo ello es necesario para que cada organización logre el éxito y puede desmarcarse de su competencia, lo cual actualmente es muy complejo, ya que la competencia siempre cuenta con poderosas armas y casi nunca baja la guardia, es por ello que atacar por medio de talento humano, es la mejor forma de ver resultados en corto plazo.

Reseña Histórica de la gestión del talento humano

Tenemos en cuenta la propuesta de Ibáñez(2011) quien refirió que en tiempos pasados la gestión del talento humano, en los países como China, Egipto, Grecia, Gran Bretaña, Estados Unidos entre otros países, la gestión ha ido evolucionando con el transcurrir del tiempo, llegando a perfeccionarse en muchos países, uno de los ejemplo que tenemos es Grecia, los griegos antiguamente eran considerados fundadores de la democracia y de la cultura, siendo lo más importante para él la administración del talento humano de las organizaciones.

La gestión del talento ha ido cobrando fuerza y relevancia , con la llegada de la tecnología en los años 80 siendo ello vital, para mejorar las necesidades que se iban dando con el transcurrir del tiempo, a través de la tecnología se logra una comunicación abierta con el personal que labora, logrando así que las organizaciones se mantengan en comunicación directa con sus trabajadores, ayudando ello a que todo los asuntos puedan ser llevados de manera ordenada y correcta, a través del tiempo nos damos cuenta como el talento humano, ha sido valorado y cuidado por las organizaciones.

Políticas del desarrollo de la gestión de talento humano

Al respecto se tiene en cuenta a Ibañez (2011) quien cita a Pineda (2008) quien refirió que las políticas son las leyes estipuladas por las organizaciones para seguir un proceso de evaluación a sus trabajadores, todas las organizaciones deberían contar con estas políticas, ya que han sido dadas según las exigencias del mercado, y sobre todo según las necesidades del mercado, para que existe una correcta información dentro de las organizaciones es necesario que cada uno de

los individuos que trabajan en una organización, se encuentren completamente informados de las políticas, para que puedan seguir la ruta, concerniente según el área de trabajo, para cual está destinado el personal, a su vez ello permitirá que los trabajadores se encuentren preocupados y preparados para poder pasar esta etapa, antes ya mencionada.

Las políticas establecidas para la gestión de talento humano, son guías las cuales se encuentran establecidas para orientar las acciones, también se sabe que son lineamientos que se establecen para ser seguidos , a su vez el seguimiento de estas harán que logremos alcanzar los objetivos propuestos por la organización, ya que aquel personal que pase todos estos filtros se encuentra acto para aportar a su organización , lo mejor de sus conocimientos, haciendo que esta a su vez pueda alcanzar todos los objetivos que cada una de ellas se plantea, este es el motivo por el cual las políticas y lineamiento dados deben ser cumplidos según la orden dada.

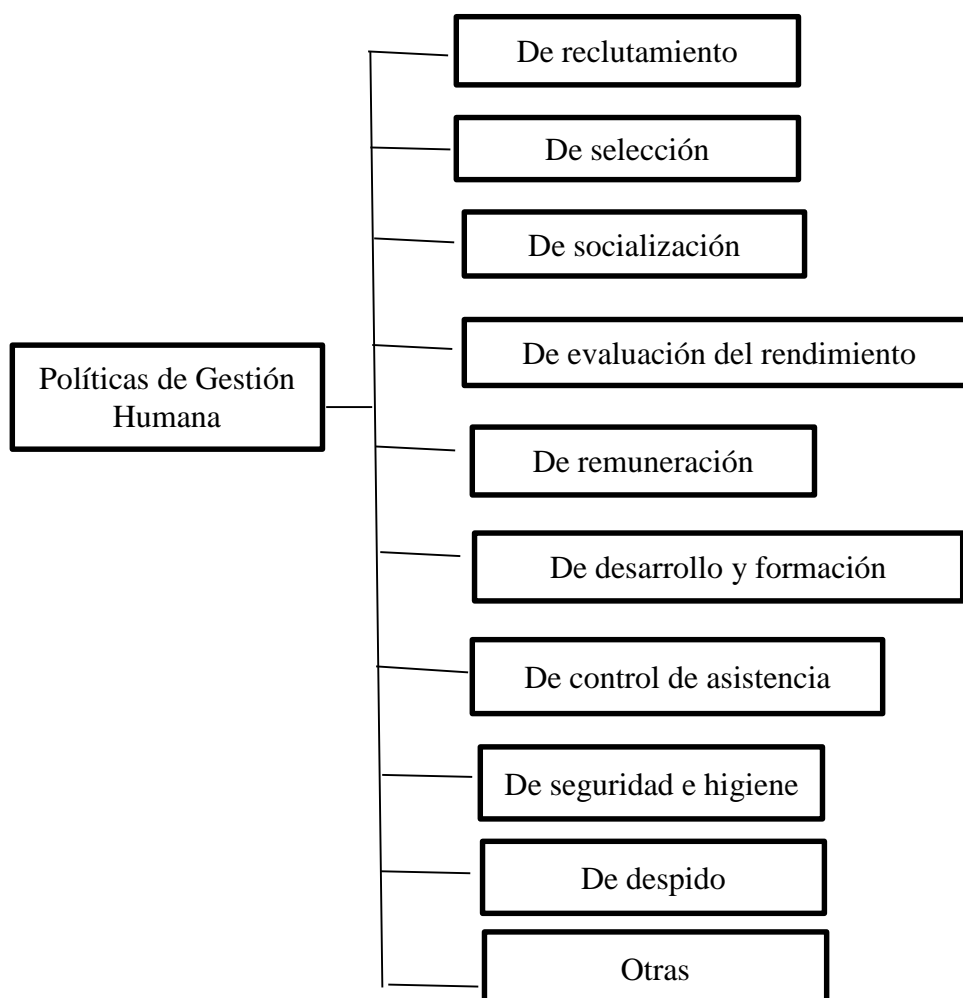


Figura N° 1 Políticas de la gestión Humana. Fuente: Gestión del talento humano en la empresa. Ibáñez (2011) (p.238)

Objetivos de la gestión del talento humano

Se tiene en cuenta lo propuesto por Chiavenato (2009) los individuos constituyen, lo más relevante dentro de una organización, es a partir de ahí que las organizaciones se vuelven mucho más conscientes con sus trabajadores, y sea verificado todo lo que ellos necesitan para laborar tranquilamente en sus organizaciones.

Se sabe que el talento humano puede llevar a las organizaciones al éxito, así como también al fracaso, debido a que es considerado el activo más importante, y cuentan con el poder necesario para llevar a su organización a estar entre las mejores, debido a esto, es necesario que se trate al talento humano, como una población de éxito, que cuenta con las herramientas necesarias, para la eficacia de las organizaciones. Entre los objetivos se tiene, a) el talento ayuda a la organización a lograr su misión, b) da competitividad a las organizaciones, c) brinda a la organización personas entrenadas y motivadas, d) aumenta la satisfacción de las personas por el trabajo, e) mantiene la calidad de vida, f) administra e impulsa el cambio, g) mantiene políticas y h) finalmente construye la mejora para la empresa, con el trabajo cotidiano

Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: El comportamiento organizacional

Chiavenato (2009) refirió “El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones” (p.6). Esta disciplina llamada comportamiento organizacional nace a partir de la necesidad de realizar un estudio al comportamiento humano de los trabajadores dentro de una organización, a través de ella podemos establecer la influencia que tiene la organización en cada uno de sus trabajadores, como ello puede cambiar sus vidas.

Cuando se realiza un estudio del comportamiento organizacional, se realiza un análisis minucioso del comportamiento de los individuos, para esto se cuenta con la ayuda de varias disciplinas conductuales, como por ejemplo la psicología la cual será vital, para poder comprender todo lo que haga falta respecto a la parte emocional del trabajador, buscando se esa manera comprender el sentir de cada uno de ellos, el comportamiento organizacional no solo se da en individuos, sino también en grupos de trabajos.

Las ciencias que han contribuido, en el estudio del comportamiento organizacional son la administración, ciencias de la comunicación, psicología, sociología, psicología social, antropología, ciencias políticas, todas ellas con un aporte para el estudio de la conducta del trabajador. Consideramos la propuesta de Robbins (1999) quien definió que el comportamiento organizacional, es un estudio para verificar cual es el impacto en los individuos, en su organización, con el fin de poder mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y eso únicamente se logra con el talento humano de sus trabajadores.

Cuando se realiza un análisis acerca del comportamiento, ello sirve para el mejoramiento de la designación de labores de los trabajadores, uno de los temas centrales es la motivación, el poder, la comunicación, los procesos de cambio entre otros, sabemos que no existen fórmulas ni métodos precisos, para trabajar con las personas, sin embargo se busca lograr incrementar la comprensión y las capacidades de resolución de problemas, buscando lograr con ello, las metas que cada una de las organizaciones se plantea.

Sobre el comportamiento organizacional, tomamos lo propuesto por Cherrington (1989) quien refirió que el terreno del comportamiento organizacional cobra fuerza y se realiza con responsabilidad gracias a la ciencia de la psicología, la antropología y la sociología, ya que el aporte que cada una de ellas ha brindado hacia ese estudio ha sido relevante, para poder conseguir los resultados esperados, el autor hace hincapié en la importancia de las ciencias, para el estudio del comportamiento de las personas, y que cada una de ellas tiene una labor que ayuda a seguir el proceso indicado.

Se manifiesta así mismo que el comportamiento organizacional es una rama muy importante de la administración, por ello es necesario que cada organización cuenta con un psicólogo a tiempo completo, el cual pueda ayudar a analizar a cada individuo, ya que este profesional le interesa en demasía el comportamiento de las personas sobre todo cuando este se da en su centro de labores, debido a que saben que hay mucho por investigar y todo ello enriquece su labor, por otro lado se sabe que los resultados que se han obtenido al dar un buen diagnóstico, y sobre todo el seguimiento indicado, mejorando las situaciones que no quieren que se repitan, logran ser de gran beneficio para las organizaciones.

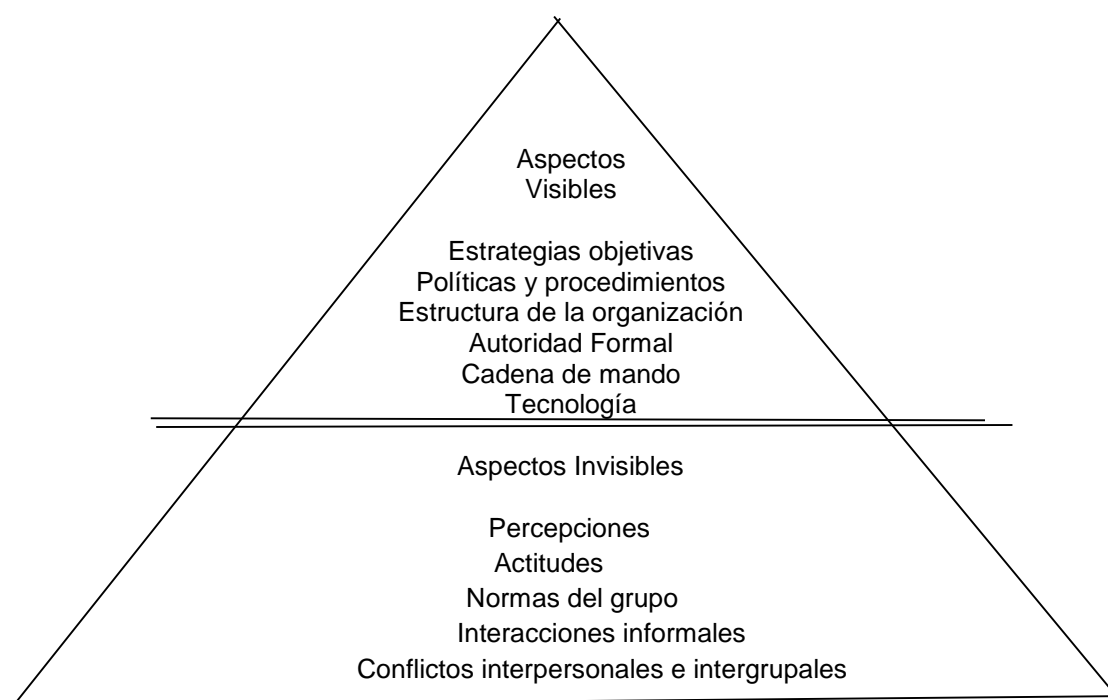


Figura N°2: El comportamiento organizacional como un iceberg. Fuente: La gestión del talento humano. Chiavenato (2002) (p. 7)

Características del Comportamiento Organizacional

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2002) quien aseguró que las características más relevantes del comportamiento organizacional se dan a través de una disciplina aplicada, normalmente se enfoca en las contingencias, se

utiliza métodos científicos, sirve para administrar a cada una de las personas dentro de su organización, la aportación de otras ciencias enriquece al comportamiento organizacional, se encuentra ligado con diversas áreas de estudio.

Cada una de las características, antes mencionadas nos indica lo importante que es el estudio del comportamiento organizacional, podemos afirmar que todo ello nos ayuda a conocer a profundidad el funcionamiento de las organizaciones y de sus individuos, a través del campo del conocimiento humano, todas las características que tenemos por estudio ayudan a las organizaciones a alcanzar un nivel de desempeño mucho más alto.

Administración y su relación con el comportamiento organizacional

Para esta esta relación tenemos en cuenta lo expuesto por Chiavenato (2002) quien refirió que la formación de administradores antiguamente se ha establecido a partir de dos enfoques, el que se centra en el contenido del trabajo en la parte administrativa y el que se centra en la administración como proceso y sobre todo establece como se hace el trabajo en una organización, viendo desde el punto de planeación, organización, dirección y control, por una parte se busca la relación de la forma técnica de cómo trabajan los docentes y por la otra, se realiza un análisis exhaustivos de cómo es el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, por ello ambos términos tienen una relación directa, ya que ambos son necesarios para llevar a cabo un proceso administrativo correcto.

Cultura organizacional

Jones (2013) refirió que “La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos que controlan las interacciones entre los miembros organizacionales, así como entre estos y sus proveedores, clientes y otras personas externas a la organización” (p.179). la cultura organizacional tiene como principal objetivo, controlar la forma como los miembros con altos cargos gerenciales, toman decisiones, en búsqueda de gestionar un ambiente organizacional en armonía para todos.

La cultura organizacional fue diseñada, para aumentar la eficacia en las organizaciones, logrando que existe una buena relación entre todos y cada uno de sus miembros, así mismo se sabe que cada organización cuenta con culturas organizacionales distintas, ya que cada una de ellas posee valores o costumbres distintas, por ejemplo el valor instrumental se encuentra presente en las organizaciones debido a que son formas de comportamientos estipuladas por sus organizaciones, incluyen el respeto, el ser moderado, el ser cauto, el ser responsable, entre otros, los cuales hacen que exista siempre en las organizaciones, una conducta adecuada, evitando conflictos entre sus miembros.

Chiavenato (1989) señaló que “La cultura organizacional es un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (p. 464). Este sistema tiene en el grupo de trabajo valores, normas, rituales compartidos que son características claves y que cada individuo se sienta parte de ella.

La cultura organizacional es parte fundamental y es donde se apoyan las instituciones que buscan ser competitivas, teniendo en cuenta que son la expresión de una realidad cultural, la cual sirve de marco de referencia los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse en ésta.

Normas

Al respecto consideramos lo establecido por Chávez (2002) quien mencionó que una norma es una serie de habilidades las cuales varían según el lugar, una norma refleja lo que individuo tiene que hacer y así evitar incidir en el error, ya que cada organización tiene estipulada sus normas, y con ello medir el desempeño de cada uno de sus colaboradores.

Una norma, es una herramienta que tiene lugar en las organizaciones, mediante las cuales se pretende tener en cuenta las políticas y cultura de cada organización y todo ello debe ser cumplido por sus trabajadores, evitando así caer en problemas.

Filosofía institucional

Muñiz (2005) señaló que la filosofía es como el sistema de valores y creencias de una organización. Ella, está compuesta por una serie de principios, que se basan en saber quiénes somos, en que se cree, es decir, ideas, valores; cuáles son sus preceptos; así como, conocer los compromisos y responsabilidades. Todo esto nos va a permitir la identificación de la institución con lo que es y lo que desea lograr; asimismo todos los integrantes de la organización se sienten identificados con ella.

La filosofía organizacional señaló, Pérez (2008) trata los valores, las convicciones filosóficas de los gerentes encargados de guiar a su empresa en un viaje exitoso; misión, el concepto general de su empresa; visión, cómo debe ser su empresa en el futuro, y estrategia, la dirección en que debe avanzar su empresa. Estos tienden a ser elementos intuitivos (basados en los sentimientos) más que analíticos (basados en la información). La filosofía ayuda al desarrollo de la institución ya que conlleva a los valores, creencias y prácticas y alcanzar los objetivos de la organización.

Por otra parte, Frances (2006) señaló que la filosofía organizacional comprende la misión, la visión, los valores y las estrategias. Partes importantes de la filosofía institucional que responden a preguntas como quiénes somos, a qué nos dedicamos y a dónde nos dirigimos a través de cómo nos regimos y cómo lo haremos.

Dimensión 2: La comunicación

Chiavenato (2009) refirió que “La comunicación es un elemento clave, porque los administradores no trabajan con cosas sino con información acerca de ellas” (p. 308). La comunicación dentro de una organización es vital para la toma de decisiones, por medio de la comunicación un grupo de personas, pueden lograr un objetivo en común, así mismo cuando se realiza un estudio de la interacción humana, y la influencia que tiene dentro del comportamiento organizacional, el primer objeto de estudio es la comunicación. Cuando no existe comunicación dentro

de una organización, los grupos de trabajo se encuentran aislados y muchas veces es a partir de ahí que nace los conflictos, por ello la comunicación en la organización es primordial para conseguir los fines que se crean necesarios, ya que ayuda a resolver cualquier tipo de malentendidos, ayudando todo a ello a evitar situaciones peligrosas.

Sobre la comunicación consideramos la mencionado por Shannon y Weaver (1949) quienes opinan que la comunicación es una técnica, la cual consiste en transmitir la información, de una persona a otra, siendo un mensaje exacto, con todo lo que se desea transmitir hacia los demás, en sí viéndolo de otra manera la palabra comunicación es muy extensa, por ello cada individuo debe utilizar todos los procedimientos indicados, para realizar una comunicación, para así poder transmitir las a otra persona.

Ruiz, Gago, García y López (2012) señalaron que:

La comunicación es el proceso dinámico mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y un espacio determinado para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados. Las empresas, que están formadas por personas que se relacionan entre sí, también necesitan sistemas de comunicación e información, ya que de ello puede depender el éxito de la organización (p. 42).

La comunicación se puede dar entre dos o más personas, las cuales establecen un vínculo o desean hacer llegar alguna idea o pensamiento buscando así que este vínculo ayude a mantener un ambiente de información en las organizaciones.

El proceso de la comunicación

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2009) refirió que el proceso más utilizado de comunicación fue estipulado por Shannon y Weaver, ellos se enfocaron en describir el modelo general de comunicación, ellos conceptualizan a la comunicación como un proceso que sigue un camino estipulado, el inicio de

proceso de comunicación es un mensaje que será transmitido a través de una fuente (el emisor) a un receptor, el mensaje es codificado (convertido a un formato de símbolos) y todo ello es transmitido a través de un medio (canal) todo este proceso sigue a través del receptor, quien traduce (decodifica) el mensaje. Finalmente, este proceso llega a su fin, con la transparencia de significados de una persona a otra.

Relaciones Humanas

Consideramos lo propuesto por Bisquerra (2003) quien refirió que las relaciones humanas, de entre la interacción de una o más personas, en cada organización es diferente el clima laboral que se vive, y ello tiene que ver con la relación que lleven todo los que conforman el equipo de trabajo.

Las relaciones humanas, son muy importantes para formar un clima laboral adecuado, ya que algunas veces el ambiente laboral se vuelve insostenible, lo que nos indica que los trabajadores tienen problemas, y justamente tiene que ver con las relaciones internas que se puedan establecer, es por ello la importancia de entablar lazos de amistad entre cada uno de los miembros.

Las relaciones humanas también llamadas relaciones interpersonales, al respecto Silveira (2014) las definió como el conjunto de interacciones entre dos o mas personas que forman un medio eficaz para la comunicación, expresión sentimientos y opiniones. Las relaciones interpersonales son el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de las personas es por eso que se consideran una fuente de aprendizaje, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal. Estas son el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de forma positiva o negativa con los demás.

Trabajo en equipo

Arbaiza (2011) señaló que “Los equipos de trabajo resultan cada vez más esenciales en la configuración de la actividad empresarial e Institucional en el cambiante entorno económico moderno” (p. 186). El trabajo en equipo permite que exista compañerismo entre cada uno de los miembros de una organización, así

mismo cuando se realiza de manera responsable, se logran ver resultados en un corto plazo.

Consideramos la propuesta de Baguer (2009) quien refirió que, en el trabajo en equipo, cada miembro aporta diversos tipos de conocimiento y habilidades que permite alcanzar resultados difíciles de lograr con el aporte individual. El trabajo en equipo representa una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados. Es un trabajo muy ventajoso: permite aprender de los demás e intercambiar información, desarrolla la iniciativa, toma de decisiones, creatividad, dominio y saber escuchar, al compartir las personas se motivan; la comunicación es gratificante y termina muchas veces en la amistad, se mejora el método del trabajo y finalmente se obtiene mejores resultados.

Por lo tanto, en el entorno laboral de las instituciones educativas se debería promover el trabajo en equipo, porque presenta una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos deseados. Frente a la acción individual, el trabajo en equipo ofrece mayores ventajas al optimizar los recursos necesarios, hace posible que la persona desarrolle su potencialidad, fortalece el método de trabajo y permite llegar a resultados óptimos.

Dimensión 3: Compensación laboral

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2002) quien refirió que cuando se habla de compensación, también tiene el significado de retribución o reconocimiento, la compensación laboral es la pieza principal en la gestión del talento humano, en términos de reconocimiento, según el desempeño en su organización, según el trabajo realizado.

Actualmente en las organizaciones, se tiene como principal objetivo mejorar siempre el desempeño laboral de sus trabajadores, para con ello poder aumentar la productividad de los mismos y obtener mejores ganancias, todo esto hace que ambas partes sean beneficiadas, es necesario que se cuente con una compensación justa y de acuerdo a la labor encomendada, por otro lado se debe mencionar que cuando se habla de compensación no solo se refiere al salario, sino que una compensación incluye todo tipo de beneficio sea monetario o no monetario,

el cual tiene un impacto en el trabajador y lo motiva a ser mejor y por tanto esforzarse para generar mejores ganancias a su organización.

Al respecto consideramos lo propuesto por Juárez (2000) quien refirió que la compensación laboral es designar todo aquello, que las personas perciben a cambio de un trabajo realizado, en consecuencia, es la satisfacción que el personal obtiene de manera directa a través de su labor, y las condiciones en que este se logra realizar.

En todas las organizaciones la compensación laboral, sería todo aquello que se establece, como motivación sobre el trabajo realizado y sobre todo es una forma, ello le ayudará a que los individuos puedan conseguir sus objetivos personales, es muy importante que las organizaciones cumplan con todo lo requerido y sobre todo que todo se dé en la fecha establecida.

Al respecto consideramos lo propuesto por Barnat (1995) quien señaló que la compensación laboral es igualar un opuesto sentido, el efecto de una cosa con el de otra, es establecer en dar alguna cosa en beneficio del resarcimiento de algún tipo de daño causado, por tanto, se puede definir como un intercambio o retribución por un bien o servicio.

Los autores mencionados consideran a la compensación laboral, como un bien recibido a cambio de algún trabajo realizado, ello permitirá que la remuneración sea justa, dependiendo la labor que se realice y sobre todo que sea dado en el tiempo establecido, ya que el individuo confía de ello para el sustento propio y se su familia.

Componentes de la compensación laboral

Al respecto consideramos lo propuesto por Glinow (1999) quien refirió que la compensación laboral, mide la realización del trabajo del individuo, entre ello tenemos el concepto de sueldo, ello se realiza en efectivo, y se da mensualmente, normalmente este componente es la parte más significativa, de los pagos en efectivo, también debemos decir que el sueldo se da de acuerdo al nivel del

desempeño del trabajador, el segundo componente el concepto del incentivo, ello se da cuando el individuo ha cumplido con lo estipulado por la organización, los bonos de productividad, se da partir que el trabajador consigue el nivel de productividad exigido por su organización, y el último componente es el concepto de prestación, ello se designa para todos los derechos de pago, que merece el trabajador, (aguinaldo, vacaciones, cts., adiciones de sueldo entre otros), todo esto son las prestaciones de ley obligatorias que cada empresa debe contar.

Motivación

Chiavenato (2009) refirió que “La motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del C.O, la motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p.236). Como bien dice el autor la motivación es un proceso psicológico, el cual no es un rasgo personal, sino una característica que se da a través de la interacción con las personas, se puede decir que la motivación varia, según las características de las personas, ya que para todos no se da de la misma manera, la motivación ayuda en el desarrollo de las personas, sin duda ello es de mucha importancia en las organizaciones, por eso siempre buscan tener a su personal motivado, buscando que el individuo trabaje con empeño y entusiasmo.

Gadow (2010) manifestó que la motivación es uno de los recursos que los trabajadores aportan a la organización para alcanzar los objetivos que persigue. Motivar al personal es un desafío que se supera con el protagonismo de los talentos y los líderes. A mayor motivación del personal, mejor clima de trabajo y mejores desempeños. Definitivamente, la motivación del personal de una institución educativa, es un reto para los directivos y jerárquicos, ya que de ella depende el logro de las metas y objetivos. Entonces los directivos adoptarán diversas estrategias a través de transmisión de mensajes y reconocimientos.

Al respecto Dalton (2007) refirió que la motivación es el estímulo emocional que impulsa al individuo a actuar y adoptar ciertas formas de comportamiento. En

el ambiente laboral, la motivación resulta de una combinación de todos los factores del entorno de la organización que originan actitudes positivas o negativas. En todas las organizaciones la motivación está cobrando mayor importancia puesto que mejora la productividad del personal.

La motivación moviliza al personal adoptando actitudes positivas o negativas. Estas serán positivas si satisfacen las necesidades del personal. En los colegios, la motivación se relaciona con todos los aspectos del entorno ya que afloran ciertas actitudes, porque guarda una estrecha relación con el alcance de los objetivos definidos. El personal directivo debe establecer estrategias para tener motivados a toda la plana docente y administrativa.

Reconocimiento

Acosta (2011) señaló que el reconocimiento del líder por el objetivo logrado hace sentir felices y orgullosos a los miembros del equipo; dicho reconocimiento se considera como la mejor recompensa. Los logros o reconocimientos de las personas son considerados como muy importante. En el contexto escolar los directivos deben adoptar estrategias de reconocimiento a los docentes, para destacar el esfuerzo en el logro de los objetivos. Estos estímulos motivarán el buen desempeño del profesor reconocido y de los demás.

Para Chiavenato (2009) los procesos para recompensar a las personas constituyen los elementos básicos para incentivar y motivar a los trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Para el reconocimiento en el sistema magisterial los directivos como líderes deberán tener mecanismos para reconocer el logro sobresaliente y dedicado de los docente, administrativos con oportunidades de desarrollo profesional, autonomía en el trabajo y delegar funciones en los diferentes eventos institucionales.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable planeamiento estratégico

La teoría FODA

El FODA es un modelo que surgió en la década de 1920. Según Johnson y Scholes (2006) refirieron que “el análisis FODA resume los aspectos clave del análisis del entorno de una actividad empresarial y de la capacidad estratégica de una organización” (p.73). El objetivo principal del análisis FODA es identificar que tan relevantes son las fuerzas y debilidades de la estrategia global de la empresa para enfrentar los cambios en el entorno, además de determinar si hay posibilidades de explotar los recurso y competencias de la institución.

El resultado inmediato del análisis FODA es un diagnóstico bastante preciso de la situación actual del entono interno y externo de la organización. Es de gran ayuda para los directivos a la hora de tomar decisiones estratégicas y tácticas. Las oportunidades y las amenazas son elementos externos a la organización que esta no pueda controlar ni modificar, pero sí aprovechar o manejar. Las fortalezas y las debilidades son factores internos que la organización si controla, que dependa de esta. Se colige que las oportunidades y las fortalezas son factores favorables para la institución y las debilidades y amenazas son desfavorable.

La teoría de los negocios

Desde el principio, para el estudio de esta variable tomamos lo referido por Druker (1954) citado por Nieto (2008) quien al respecto indicó que un planeamiento estratégico se debe realizar después de un análisis del gerente, acerca de la situación actual de la organización, ante lo referido indicaba que un gerente siempre debe conocer con qué recursos cuenta su empresa y que le gustaría adquirir en un tiempo establecido, por ello es muy importante que el análisis sea realizado de manera efectiva y sobre todo minuciosamente.

Por otro lado, se sabe que Druker manifiesta que la efectividad es mucho más importante que la eficiencia, debido a que por más que la eficiencia sea muy buena, ello no impide que se puedan cometer errores al momento de planear, sin

embargo, ambos aspectos son vitales para un planeamiento exitoso. Según el autor para conseguir una planeación exitosa, es muy importante que el gerente o administrador deba siempre contar con decisiones en el momento indicado, sobre todo cuando la organización pase por algún problema o riesgo.

Por todo ello es muy importante manifestar que para que un gerente realice una planeación estratégica correcta es necesario, que sea un profesional adecuado para el cargo, evitando así la improvisación dentro de una organización y lo que podría suceder en caso no se siga el camino correcto, debido a que la planeación se debe realiza a través de un camino, tratando de no saltarse ninguna de las rutas que se debe seguir, para conseguir el o los objetivos planteados.

Centrándonos en la teoría de los negocios, consideramos al creado de esta Teoría Druker, donde se pasa del planeamiento tradicional al planeamiento estratégico, la diferencia entre ambas se da a partir que la planeación estratégica, no solo tiene en cuenta la planeación a corto plazo ni a largo plazo, sino que siempre tiene lugar a respuestas de futuros cambiantes e inciertos, por ello se sabe que la planeación estratégica busca prevenir los acontecimientos futuros, por todo lo mencionado anteriormente la planeación estratégica es de vital importancia en las organizaciones , si no es tomado en cuenta por ellas, lo más probable sería que estas, serian vistas con falta de capacidad , para afrontar los factores de riesgo que puedan presentarse en un futuro.

Al respecto consideramos lo establecido por Druker (1955) citado por Nieto (2008) en su teoría del negocio, él sugirió que se realice dos preguntas, las cuales ayudaran a poder diagnosticar con qué tipo de planeación trabaja la organización, y estas preguntas son ¿Cuál es nuestro negocio? y ¿qué debería ser? Sin duda es muy importante ver como este teórico con su aporte, no hace ver la realidad de las organizaciones y como se manejan los negocios en el mundo actual.

Al estudiar esta teoría, se diferencian en tres partes que vienen a ser hipótesis del mercado, a donde se va a incursionar y como se hará ello, no se puede entrar a un negocio sin conocer a fondo el perfil y los supuestos de dicho

rubro, en segundo lugar tenemos a la misión que tiene nuestra organización, como nos vemos nosotros mismos, cual es el rol de la organización que manejamos y como tercer factor tenemos a la competencia, que hacemos para sobresalir y, dejarla atrás, dicho en otras palabras como hacemos para diferenciarnos de ella y colocarnos en el primer lugar.

La teoría del negocio aplicada en una organización es muy importante, es a partir de ahí que nace la planeación estratégica, que actualmente es muy reconocida en el ámbito empresarial, se debe usar siempre el ingenio en la búsqueda de nuevas opciones y en la creación de nuevas estrategias, debido a que las organizaciones son creadas por el hombre, por ello mismo nos son eternas y siempre se debe estar pendiente de los cambios que se van dando.

Se conoce a muchas organizaciones, las cuales pensaron que su estrategia sería insuperable, quienes no tuvieron en cuenta los cambios que se van dando a diario es por eso por lo que muchas de estas organizaciones se fueron a la quiebra, es por ello que debemos estar alerta creando nuevas estrategias las cuales, sean de acorde a la realidad cambiante y sobre todo teniendo en cuenta el público al cual va dirigido nuestro negocio, siendo ello el eje principal.

Variable 2: Planeamiento estratégico

Definición del planeamiento estratégico

El planeamiento estratégico es un plan de acción que es utilizado por las organizaciones a partir de una visión distinta y de mejora con miras hacia el futuro, para ello antes, es necesario la realización de un estudio en el cual se vea las ganancias y utilidades que se puedan conseguir a un corto plazo , así mismo se puede decir que la estratégica es un arte, una ciencia, la cual es elegida entre diversas alternativas y que tiene como una de sus características principales la participación de todos los integrantes de un grupo de trabajo, el estratega siempre es movido por la convicción de racionalización, por ello necesita contar un gama de conocimiento, ya que ello le permitirá tomar las mejores decisiones para su

organización ,el estrategia siempre debe tener presente la visión y la acción estratégica.

David (2013) señaló que “La planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos” (p.5). Para el autor el término administración estratégica según su contexto se utiliza como sinónimo de planeación estratégica este último es conocido con mayor frecuencia en el mundo de los negocios.

El planeamiento consta de tres etapas las cuales son: formulación, implementación y evaluación de estrategias, cada una de ellas complementa a la otra y todas son de gran beneficio para las organizaciones.

La formulación de estrategias es el inicio de todo el proceso ya que se busca desarrollar la misión y visión, así mismo la realización del FODA (fortalezas, oportunidad, debilidades y amenazas de una organización) , esta es una etapa de decisión, ya que lo administradores deben estar seguros de cada alternativa de solución tomada, por ejemplo: que nuevos negocios incursionar, cuales abandonar o dejar atrás , como ingresar a los mercados internacionales, como hacer para desmarcarse de la competencia, entre otros.

La implementación de estrategias está enfocada en que la organización establezca objetivos y ellos sean cumplidos en un tiempo estipulado, así mismo busca que se cree políticas, para todo ello se necesita tener el presupuesto necesario para llevar a cabo dichos propósitos y por último tenemos a la evaluación de estrategias, ella es la etapa final de todo el proceso, aquí se evalúa si todo lo planteado anteriormente funciona, o si es necesario realizar cambios para la mejora.

Charles y Gareth (2011) refirieron que “Una planeación estratégica es un conjunto de acciones estructuradas que los administradores adoptan para mejorar el desempeño de su compañía” (p. 3). Una estrategia siempre es realizada con la noción de competitividad y se sabe que la competencia existe, desde los inicios de

la humanidad, una organización sin estrategia definitivamente está destinada al fracaso, ya que no tendrá el soporte necesario para consolidarse en el mercado, sin embargo es necesario que cada organización pueda desarrollar capacidades ya que ello le ayudará a posicionarse frente a la competencia, una estrategia organizacional está sujeta a medir los objetivos y las metas organizacionales, ello hace que se establezca los términos económicos, humano, tecnológicos de toda organización.

Chiavenato (2011) refirió que “la planeación estratégica es el proceso que sirve para formular y ejecutar las estrategias de la organización con la finalidad de insertarla, según su misión en el contexto en el que se encuentra”. (p. 25). En cada organización se maneja distinto el proceso de planeamiento eficaz, ya que muchas veces lo que se busca es que la estrategia defina la estructura y todos los procesos internos de la organización, por ello, es necesario contar con un plan de acción adecuado el cual permita lograr los objetivos necesarios, y sobre todo que produzcan efectos positivos dentro de la organización.

Cuando se realiza el planeamiento en las organizaciones, se sabe que es necesario que se involucren todo y cada uno de los individuos que laboran en dicho lugar, ya que es un trabajo de equipo, de lo contrario si se realiza y aplica de manera aislada no tendrá la viabilidad ni la evolución que se desea alcanzar, es por ella la importancia del trabajo en equipo antes durante y después de realizada el planeamiento estratégico.

Por otro lado, es sabido que la improvisación trae consigo caos y desorden, por ello toda organización debe estar preparada para los cambios que puedan darse con el transcurrir del tiempo, a partir de allí es cuando debe realizarse una adecuada planeación estratégica, ello hará frente a cualquier situación problemática que se pueda presentar.

La evolución del pensamiento estratégico

El tiempo cambia, es a partir de ahí que cada organización debe tener una visión distinta de lo que quiere, hacia donde quiera llegar y como desea hacer conocida su organización para el público.

Al respecto se tiene en cuenta lo expuesto por Chiavenato (2011) quien refirió que el pensamiento estratégico puede ser considerado como la visión que se tiene del mundo exterior, sobre todo en situaciones donde pueda peligrar algún tipo de interés, por otro lado, puede ser definido como un conjunto de técnicas las cuales son indispensables en toda organización para resolver problemas y sobre todo para posicionarse en el mercado como líder, dejando a atrás a la competencia.

A través del tiempo, en su evolución, el pensamiento estratégico produjo teorías, las cuales son las herramientas necesarias que van de la mano con los cambios que se van realizando en este contexto, ya que, el mundo evoluciona constantemente, por ello el pensamiento estratégico debe ir variando según su necesidad.

El pensamiento estratégico, nace a partir, de donde desea posicionarse la organización, hasta dónde quiere llegar y que objetivos desea cumplir y cuál es el plazo establecido para ello, planear el futuro es fácil, sin embargo ponerlo en práctica es mucho más complicado, ya que si todo no sale como lo planeado, puede causar caos y malestar entre todo los integrantes de un grupo, muchas veces se tiene en contra muchos factores, uno de ellos es el tiempo, ya que mientras más lejano sea el objetivo, se encuentra mucho más propenso al error y es más difícil de cumplirlo, otro de los factores a tomar en cuenta es la inversión, debido a que muchas organizaciones gastan mucho dinero en la realización de este tipo de trabajos, por ello es necesario que todo se vaya dando según el orden establecido y que se cumpla con todo lo reglamentado, tratando de evitar así una pérdida, de la cual muchas veces es muy complicado sobreponerse.

Es necesario para que un pensamiento estratégico funcione, se conozca a fondo el rumbo que se quiere seguir, en otras palabras, que se analice minuciosamente cada detalle, se sabe que en una organización el pensamiento estratégico es utilizado, para casos especiales, como por ejemplo cuando la organización se encuentra en series dificultades imprevistas, las cuales surgieron

a último momento y no dejan otra opción en convertir ese pensamiento en una realidad en tiempo récord.

Procesos del planeamiento estratégico

Todo proceso es la estructura que se va formando para el logro de sus objetivos, por ello es necesario que las fases del proceso sean cumplidas de acuerdo con lo acordado en cada una de las organizaciones, evaluando con anticipación cada detalle, para prevenir algún tipo de error.

Al respecto consideramos lo señalado por Chiavenato (2011) quien consideró que el planeamiento estratégico es una herramienta que tiene como objetivo principal diseñar adecuadamente el futuro de una organización, el buen manejo de ella se debe a una planeación adecuada según su contexto, según su realidad y sus expectativas, no se puede formular ni ejecutar una estrategia si no se tiene en cuenta la realidad de la organización.

Un proceso de planeamiento estratégico no debe ser serio ni lento, sino se debe iniciar con preguntas claves como por ¿Cómo será la organización dentro de un año? ¿Dentro de dos cinco o diez años? se sabe que las organizaciones que planean su estrategia tienen un óptimo desempeño, y debido a ello se diferencian del resto, pues cuentan con la tranquilidad de tener un haz bajo la manga para cualquier caso que pueda suscitarse, evitando así el caos.

Desarrollo del planeamiento estratégico

Consideramos lo planteado por Chiavenato (2011) todo ello se da a partir del siglo XVIII, en las organizaciones industriales, es ahí donde también nace la competencia, por la venta de productos como el algodón, el hierro, el acero y la variedad de productos agrícolas, dicha competencia surgida entre las organizaciones hace que, a partir de ahí, cada una de ellas busque la planeación estratégica, adecuada para dejar atrás a la competencia.

Sin embargo, hasta los inicios de la segunda década del siglo xx, el proceso del planeamiento estratégico no tenía la cualidad de ser utilizada para un largo plazo, ya que las organizaciones eran dirigidas por un trabajador, hasta que sus ventas crecían tanto que era necesario recurrir a utilizar algún método de administración y un contador llevaba la cuenta tanto de los productos como del dinero obtenido. En los años comprendidos entre 1950- 1960 el planeamiento estratégico obtuvo grandes aportes teóricos, en las cuales destacan las obras de los influyentes Peter Druker, Alfred D. Chandler Jr. Philip Selznick e Igor Ansoff, pero sin duda la mejor aportación fue la de Druker en 1954 con su libro : “ la administración por objetivos”, la cual planteó que una organización sin objetivos, era como una nave sin rumbo, por ello era necesario que toda organización que deseaba alcanzar el éxito cuente con objetivos los cuales puedan ser cumplidos en un tiempo establecido y sobre todo que dichos objetivos sean de acorde a la realidad y puedan ser cumplidos en la fecha estipulada.

Características del planeamiento estratégico

Al respecto consideramos lo propuesto por Anderson (2014) quien refirió que el planeamiento estratégico, presenta las siguientes características, a)incorpora el análisis, b)instrumentaliza las políticas públicas considerando el contexto social, económico y político [...], entre otros, la planeación estratégica para ser eficaz debe contar con ciertos atributos, que permitan que, una vez realizada la planeación, pueda lograr los resultados esperados.

Las características, son cualidades que cada planeamiento estratégico debe tener antes de ser llevado a la práctica, ya que si la planeación no es la adecuada, puede conllevar al fracaso de la organización, por eso es necesario, realizar un análisis exhaustivo, considerando la realidad y el contexto antes mencionado, sin todo ello un planeamiento no tendría el impacto ni el resultado que se espera.

Importancia del planeamiento estratégico

Al respecto García y Valencia (2007) señalaron que sin planeamiento, los directivos no pueden saber cómo organizar a su personal ni sus recursos en forma debida. Sin un planeamiento no se tendrá idea clara de qué deben organizar, cómo pueden dirigir con confianza ni esperar que los demás le sigan. Alejados de un planteamiento no se tiene posibilidades de alcanzar las metas propuestas y tampoco cuando se desvían em el camino.

Wheelen y Hunger (2013), afirmaron que: “La investigación a revelado que las organizaciones que participan en la administración estratégica generalmente superan en rendimiento a las que no lo hacen” (p.5). Al respecto con lo mencionado por el autor se puede determinar que definitivamente toda organización debe contar con un planeamiento estratégico definido, ya que ello es de mucha importância, debido a que indica que la organización se encuentra preparada para asumir nuevos retos, cuando existe una planeamiento estratégico adecuado es muy fácil detectarlo , por ejemplo se manejan los asuntos tanto interno como externos, según el orden de prioridad, por otro lado queda claro que se encuentra preparada para la competencia, haciendole frente con sus mejores estrategias, es importante siempre inovar y eso hará que a medida que lo requiera la organización se podrá utilizar nuevas estrategias para no quedarse atrás y consolidarse como líder en su rubro.

En el ámbito de la educación, no es la diferencia cada institución educativa debe tener un planeamiento realizado según su realidad y lo que se quiere conseguir, y el tiempo establecido para ello, todo el planeamiento debe ser realizada y ejecutada según el cronograma de atividades ya sea mensual, bimestral o trimestral, según los objetivos que se quiera lograr, ya que una institución sin planeación, no tiene una visión clara y ello perjudica a la calidad educativa, por eso se necesita que la planeación sea verídica, estudiada y analizada, sobre todo que se ajuste a sus necesidades.

Dimensiones del Planeamiento Estratégico

En la presente investigación se tendrá en consideración las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Formulación de estrategias

La formulación de estrategias está considerada como la primera etapa de la administración estratégica o llamada también planeación estratégica, a continuación, se realizará un análisis breve de ello, para entender en que consiste y cuál es su rol dentro de este trabajo de investigación.

David (2013) señaló “Implica desarrollar una visión y misión, identificar las oportunidades y amenazas externas a la empresa, determinar las fortalezas y debilidades y establecer metas a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias particulares” (p.5). La formulación de estrategias se da según la necesidad que tenga la empresa, en que se quiere convertir la organización y hacia donde apunta, otro de los puntos es, como poder sacar a la competencia de carrera y para ello se necesita realizar estudios, los cuales nos brinden datos profundos, ello nos ayudara a tomar una buena decisión.

Wheelen y Hunger (2013) refirieron que la formulación de estrategias, usualmente denominada planeación estratégica, se ocupa del desarrollo de la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas de una empresa” (p. 190). La formulación de estrategias se da a partir del análisis de la situación, para ello es necesario utilizar como un recurso el análisis FODA, ello es el punto de partida para la planeación, ya que no solo permite la identificación de las competencias o de las habilidades distintas sino también ayuda a descubrir las capacidades y recursos específicos con los que se cuenta.

Se puede mencionar que la esencia de la estrategia es la oportunidad, la cual se encuentra dividida por la capacidad, viéndolo de un modo analítico no hay oportunidad si no se cuenta con la capacidad necesaria para aprovecharla, por todo lo mencionado el análisis FODA debe ser utilizado para tener una visión más amplia, de la estrategia que se deba utilizar, ya que en cada organización es distinta porque la realidad de cada una de ellas varia.

Al respecto consideramos lo propuesto por Gallardo (2013) quien mencionó que para crear la formulación de estrategia es necesario, tener claro la misión y visión de una organización, estudiar cada uno de los elementos que integran el enunciado, determinar cada uno de los elementos para poder a partir de ahí, conocer cuál es el rumbo de la organización y como a través de la planeación puede llegar al éxito, ya que cuando se planea el futuro se obtiene una matriz sólida.

Visión

David (2013) refirió que “La visión básica es aquello que la empresa busca alcanzar en el largo plazo” (p. 45). Toda organización debe contar con una visión que deberá cumplirse en el plazo establecido, ello debe contar con las siguientes características: debe ser breve, constatado, y contar con la participación de los miembros directivos en la declaración de la misma.

Misión

Wheelen y Hunger (2013) refirieron “La misión de una organización es el propósito o razón de ser de su existencia”. (p.19). cuando la declaración de la visión se encuentra totalmente definida, es claro el propósito y lo distingue de una empresa de otra, se sabe que una visión cuenta también con los valores y la filosofía de la organización, se cuenta también con la descripción de lo que es la organización actualmente, es necesario por todo lo que significa la misión que sea realizada responsablemente por personas preparadas.

Visión en comparación con misión

Al respecto consideramos lo propuesto por David (2013) quien mencionó que muchas organizaciones creen que la visión y misión no son lo suficientemente importante como lo son las utilidades que se perciben, sin embargo se sabe que cuando los directivos y su capital humano trazan en conjunto la visión y misión de su organización, ello ayuda a trazarse un futuro con muchas aspiraciones, ya que se vuelve un conjunto de intereses los cuales serán de gran beneficio, ya que

permite escapar de la rutina, entrando a un mundo con nuevas y mejores oportunidades.

El proceso de desarrollo de las declaraciones de las visión y misión

Para ello se tiene en cuenta el participio de David (2013) quien indicó que es imprescindible contar con una declaración de visión y misión, durante este proceso algunas organizaciones forman grupos de trabajo, para realizar una lluvia de ideas respecto a ello y así poder desarrollar y modificar las declaraciones existentes.

Otras organizaciones lo que se hacen es contratar, algún talento externo para que sea el quien se encargue, ya que tendrá una vista imparcial al respecto, por tanto, debe ser una persona preparada que cuente con la experiencia adecuada para estos temas.

En otros casos las organizaciones van más allá, ya que llegan a crear videos para que cada colaborador de su organización; pueda estar al tanto de lo que se plantea tanto en la visión como en la misión, ya que se sabe ambas son de vital importancia, se sabe que la visión es la imagen que la organización quisiera llegar a tener en un tiempo establecido, mientras que la misión es la razón de ser la organización.

Dimensión 2: Implementación de estrategias

La implementación estratégica es la segunda etapa de la planeación estratégica, se entiende a ello como un proceso continuo de una estructura organizacional, al respecto tenemos lo mencionado por los autores.

David (2013) refirió que “Requiere que la empresa establezca objetivos anuales, cree políticas, motive a los empleados y asigne recursos para que las estrategias formuladas puedan ejecutarse” (p.6). este es el segundo paso que toda organización debería seguir, la implementación de las estrategias afecta a todas las áreas de la organización, es necesario que el pensamiento estratégico, se

vuelva en acción, se sabe que si un plan estratégico no se implementa adecuadamente, quedaría en nada, haciendo que ello sea tiempo perdido no puede haber una formulación si no le sigue la implementación de dichos programas.

Wheelen y Hunger (2013) especificaron que “la implementación de la estrategia es la suma total de las actividades y decisiones necesarias para la ejecución de un plan estratégico. (p.292). En esta parte se pone en proceso todo lo estipulado para alcanzar objetivos, estrategias, todo ello se pone en acción a través de los programas y procedimientos ya antes estructurados.

Por otro lado, se puede mencionar que cuanto la implementación es deficiente, son varios los factores que intervienen, por ejemplo, falta de comunicación, problemas de estructuración, falta de un plan maestro, entre otros por ello es de vital importancia que la formulación se dé adecuadamente, sin saltarse ningún procedimiento.

Al respecto consideramos lo propuesto por Gallardo (2013) quien menciona que la implementación de la estrategia se da después de toda una serie de procedimientos antes analizado, por otro se manifiesta que las organizaciones no solo deben tomar en cuenta los aspectos visibles para la formulación, ya que es ahí donde puede darse el error y ello puede causar el caos en la organización.

Naturaleza de la implementación de las estrategias

Se tiene en cuenta lo mencionado por David (2013) el éxito de la formulación de estrategias ello no garantiza una implementación adecuada, ya que existen muchos factores, existe la consigna que siempre es más fácil proponer o decir algo, que llevarlo a la práctica es por ello que se hace aún más complicado, es muy diferente formular que implementar.

Implementar una estrategia, tiene que ver con armar toda una planeación según las necesidades de la organización, todo ello realizado en un análisis previamente hecho por el personal idóneo dentro de la organización, ya que a pesar de que una organización cuente con una formulación de estrategia idónea,

esta debe ser implementada con todo aquello que fuese necesario para darse su ejecución y por ende obtener buenos resultados

Las similitudes y diferencias de ambas se pueden resumir a continuación.

Tabla N° 1

Similitudes y diferencias entre la formulación y la implementación de las estrategias.

Formulación de estrategias	Implementación de estrategias
Consiste en preparar las fuerzas antes de la acción.	Consiste en administrar las fuerzas durante la acción
Se enfoca en la efectividad	Se enfoca en la eficiencia
Exige buenas habilidades intuitivas y analíticas	Exige habilidades especiales de motivación y liderazgo

Nota: tomado de David (2013)

Políticas de implementación de la estrategia

Al respecto consideramos lo propuesto por Wheelen y Hunger (2013) quienes mencionaron que para implementar una estrategia es necesario toma decisiones diariamente, para acercarnos cada vez más a lo planificado, ello se puede realizar a través de programas, los cuales son declaraciones de las actividades a realizar presupuestos, es el dinero que toda empresa destina para su implementación , así mismo lo procedimientos, denominados en algunos casos procedimiento operativos, son el sin fin de actividades que se realizaran.

Estrategia

Wheelen y Hunger (2013) señalaron “La estrategia de una empresa es un plan maestro integral que establece la manera en que logrará la misión y los objetivos “(p.21). Ante lo expresado por el autor podemos definir que la estrategia es el plan que se ejecutará para lograr los objetivos deseados, una organización debe considerar tres tipos de estrategia: estrategia corporativa, usualmente este tipo de estrategias se da, junta a las tres categorías las cuales son, la estabilidad,

el crecimiento y la reducción, la segunda es la estrategia de negocios, ello se desarrolla a partir del mejoramiento frente a la competencia, comúnmente ellas se agrupan en dos categorías: competitividad y cooperativas. No menos importante, se menciona la estrategia funcional, ella se ocupa del desarrollo y fomenta la competencia, por eso agrupa muchos para así poder obtener grandes resultados.

Pinto (2000) señaló que “Las estrategias son un medio para alcanzar los objetivos de una empresa, la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento” (p.27). Las instituciones educativas deben establecer medios para lograr los objetivos institucionales mediante una buena organización con la participación de todos los estamentos de la escuela.

Objetivos estratégicos

Al respecto David (1997) señaló que los objetivos son necesarios para el logro del éxito de la organización porque trazan un camino, ayudan a la evaluación, producen sinergia, muestran lo que se debe hacer primero, permiten la coordinación y dan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar con eficacia. Por lo tanto, los objetivos deben ser medibles, realistas, que se comprendan que se puedan alcanzar y tener un tiempo de logro.

Wheelen y Hunger (2013) refirieron que “Los objetivos son los resultados finales de la actividad planteada” (p.19). El logro satisfactorio de los objetivos se da a partir de una buena administración, sobre todo del cumplimiento de la misión de la organización.

Dimensión 3: Evaluación de las estrategias

La evaluación de las estrategias es revisar minuciosamente cada detalle de lo antes ya realizado, es un trabajo muy delicado, sin embargo, ello es primordial para alcanzar los objetivos. David (2013) refirió “Es la etapa final de la planeación estratégica, los directivos necesitan con urgencia saber si ciertas estrategias no están funcionando bien, esta etapa es el medio principal para obtener esa información” (p.6). La evaluación de estrategias, es vital ya que los administradores

tienen la necesidad de evaluar, revisar, controlar y ejecutar las estrategias de forma sistemática, el tiempo puede ser uno de los problemas más usuales que puedan encontrarse en la evaluación, ya que por más que las estrategias están muy bien formuladas, si no fueran ejecutadas en el tiempo determinado, serán obsoletas e inservibles.

Wheelen y Hunger (2013) refirieron que “La evaluación de estrategias garantiza que una empresa logre lo que se propuso llevar a cabo” (p.354). Este proceso de evaluación nos permita ver si la estrategia es la adecuada o si se necesita realizar algunas modificaciones, por ejemplo, determinar lo que se medirá, establecer estándares de rendimiento, medir el rendimiento obtenido, compara el rendimiento con el estándar que se estructuró, todos esos pasos son necesarios seguir para evaluar que la estrategia sea la adecuada.

Al respecto se tiene en cuenta lo expuesto por Gallardo (2013) quien sostuvo que la evaluación de la estrategia se realiza a partir de un ciclo de mejora, realizar a tiempo esta evaluación puede ayudar a que los gerentes de las organizaciones, puedan estar enterados de los posibles problemas que había y como mejorar ello.

Toda organización debe contar con un sistema de evaluación, para detectar a tiempo cualquier tipo de problema que pueda darse, si una organización obviara esta etapa, lo más probable es que tenga problemas graves y cuando se diese cuenta de ello, puede que sea demasiado tarde.

Naturaleza de la evaluación de estrategias

Ante lo presentado se tiene en cuenta lo propuesto por David (2013) quien mencionó que las decisiones tomadas para una organización, pueden tener consecuencias importantes y perpetuas, por ello es muy importante llegar a esta etapa ya que, de no evaluar las estrategias, no se puede saber en todo caso, si existe alguna mala decisión y si no se tiene conocimiento de ello, es muy difícil poder revertirlo, por todo lo mencionado anteriormente es vital y de mucha importancia para el bienestar de una organización que se dé la evaluación en el

tiempo establecido.

La evaluación de las estrategias comprende tres actividades básicas establecidas: analizar las bases de las estrategias de una empresa, comparar los resultados esperados contra los reales y por último aplicar medidas correctivas que garanticen que la realización cumpla con todo lo planeado, no podemos olvidar que la evaluación de las estrategias es una tarea compleja y muy delicada, ya que si no se realiza adecuadamente ello puede resultar perjudicial para la organización, ya que como es sabido demanda gastos y puede causar malestar dentro de los integrantes de la organización

Características de un sistema de evaluación efectiva

Al respecto consideramos lo propuesto por David (2013) quien mencionó que la evaluación debe cumplir algunos requisitos básicos para que pueda ser confiable, primero deben ser económicas, ya que no debe afectar demasiado a su organización, deben estar relacionadas estrechamente con los objetivos planteados, deben ofrecer información que sea útil y prospera para su organización, deben brindar información adecuada, y deben estar apegadas a la verdad, no puede haber verdades a medias.

Se debe tener en cuenta que mientras más grande y poderosa sea organización se requerirá un proceso de evaluación mucho más elaborado y detallado porque es complicado coordinar esfuerzos entre cada una de las áreas de trabajo, por otro lado se debe mencionar que no existe un sistema ideal para las evaluaciones, para cada organización es distinto ya que tiene que ver las características, tamaño, estilo de administración, propósito y fortaleza de cada organización para poder realizar un trabajo adecuado y eficiente.

Evaluación y control en la administración estratégica

Wheelen y Hunger (2013) señalaron que la información para realizar la evaluación y control consiste en obtener y analizar los datos de cada una de las actividades, ya

antes programadas, por ello si se obtiene un rendimiento el cual no copa las expectativas, los administradores deben estar al tanto de ello para que puedan subsanar los errores encontrados, y así poder reestructurar la planeación, por lo general se realiza la evaluación cuando aparece una brecha entre los objetivos financieros de una empresa y los resultados esperados en cada una de sus actividades.

Eficiencia

Una institución es eficiente cuando es capaz de tener logros mediante el óptimo uso de sus recursos. Al respecto Chiavenato (2004) sostuvo que “Eficiencia significa la utilización correcta de los recursos disponibles” (p. 52). No sólo se debe usar correctamente los medios disponibles sino también poder generar a partir de ellos más recursos para el bienestar de la organización.

Robbins y Coulter (2005) señalaron que “La eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión” (p.7). El directivo debe manejar bien sus estrategias para obtener logros significativos con el uso adecuado de los recursos que le brinda el estado y los recursos propios de la institución educativa.

Evaluación

Gallardo (2012) refiere: “la evaluación son los reportes del trabajo que se emiten el área de la empresa” (p. 411). La evaluación se da a partir de una acción y se quiere conocer el impacto que ha tenido o los errores del mismo, a partir de una evaluación es que se puede tomar decisiones para la mejora.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

El estudio tiene alcances en la medida que se afirma que la relevancia de la misma reside en el hecho que el producto obtenido plantea conceptualización que

facilita la comprensión de la gestión del talento humano en la red 09 de la UGEL 05 en el marco de la aplicación de la ley de reforma magisterial, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de vida en el trabajo en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y que redundará en beneficio de la sociedad peruana. Es pues oportuno señalar, que las instituciones educativas dependen primordialmente del elemento humano, para funcionar y evolucionar. Por ello, determinar el nivel de la capacidad intelectual es la clave y ya sobre las viejas definiciones modernistas que usan el termino recurso humano, basándose en la concepción de un factor sustituible o intercambiable en el engranaje de la maquinaria de producción y catalogando a la persona como un instrumento, material o una estadística, ha surgido en contraposición el termino talento humano, enmarcado en la concepción de factor indispensable para lograr el éxito en la red 09 de la UGEL 05 San Juan de Lurigancho; son las personas a la vez productoras y consumidoras del conocimiento, el cual constituye la única materia prima inagotable por definición y también la única indispensable para el desarrollo y considerando a los directivos como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción y en los que recae la responsabilidad de un planeamiento estratégico exitoso .

1.3.2 Justificación metodológica

En cuanto a la utilidad metodológica de la tesis se puede garantizar que constituye una valiosa fuente metodológica para nuevos trabajos de investigación en el ámbito de la gestión del talento humano en cualquiera de sus manifestaciones y proporciona un interesante modo de abordaje de investigaciones, Se ha utilizado dos cuestionarios, uno para medir la planeación estratégica dentro de las organizaciones educativas y el otro cuestionario fue para medir la gestión del talento humano dentro de las mismas, buscando así, luego poder buscarles la correlación a ambas variables en estudio, por otra parte en ella se pueden tomar las experiencias del manejo del método de la teoría fundamentada y el uso del proceso de recolección de datos, lo anterior concuerda considerando que en la actualidad este cambio de concepto se relaciona con un cambio de poder en el

trabajo por cuanto si antes se llegó a considerar a los directivos como piezas intercambiables, hoy en día los directivos son cada vez menos reemplazables porque a medida que el contenido de conocimiento del trabajo crece, los puestos de trabajo se hacen menos intercambiables, esta investigación tiene importancia debido a que la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico buscan dirigir el rumbo de la dirección de las instituciones educativas, para llevar y orientar a las escuelas en la diversidad inestable del medio, de los intereses, exigencias y valores, además es necesario que las escuelas se acomoden a la transformación y evolución radical, lo que implica a que el que lleve la organización del planeamiento estratégico debe comprometerse a un comportamiento moral, intelectual y funcional de sus obligaciones que de importancia a su plana docente y administrativa llevándolos al éxito de la institución, esta investigación posibilitará entender que el planeamiento estratégico es necesario para afrontar las debilidades y amenazas que aquejan la institución, así también como utilizar para su aprovechamiento las fortalezas y oportunidades para lograr el desarrollo, la pertinencia y el crecimiento de todos los integrantes que trabajan en una escuela con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, Las investigaciones para aumentar en forma continua la calidad educativa es preponderante tanto a nivel nacional como mundial, y los principales favorecidos serán los estudiante.

1.3.3 Justificación teórica

Estriba en que los contenidos resultantes son aportaciones interesantes para el saber de esta área de las ciencias administrativas en nuestro país. Por lo tanto, son referentes disponibles para auxiliar alguna otra investigación en el campo de la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico, en esta trabajo de investigación se define a la gestión del talento humano, según el autor Chiavenato (2002) refirió “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6) es pues el talento humano el propietario del

conocimiento y protagonista del éxito de las instituciones educativas y es por ello han comenzado a considerarlo como su capital más importante y la correcta administración del mismo como una de sus tareas más decisivas, por otro lado definimos así mismo a la planeación estratégica, Fred (2013) refirió “la planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos”. (p.5) Sin embargo, la planeación no es una tarea muy sencilla por cuanto cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas son muy diversas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamiento. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos y la fuga del talento humano de la institución es muy difícil afrontarla con las mismas soluciones adoptadas para pérdida del capital o de equipamiento. A la vez unido con un planeamiento estratégico eficaz y eficiente que este centrada en las personas que se desenvuelven dentro de la organización.

.1.4. Problema

A nivel mundial, en tiempos antiguos, la gestión del talento humano ha sido tomada como un recurso de poca importancia, siendo vista como un tema irrelevante, actualmente en las organizaciones educativas la gestión del talento humano es una pieza clave y fundamental ya que, se sabe que es de gran importancia para la estabilidad y el buen manejo de una organización, específicamente en el ámbito educativo.

Por otro lado, sabemos que la planeación estratégica, surge en la época de los años 60, por la necesidad de las organizaciones para lograr alcanzar los objetivos deseados y por ende las metas planteadas en un tiempo definido, en el ámbito educativo la planeación estratégica, tiene como objetivo principal identificar los principales obstáculos que se presentan, reducir la problemática y sobre todo tener siempre una estrategia de solución hacia cualquier tipo de acontecimiento que pudiese suceder.

Gestionar y planificar son dos funciones pilares que se encuentran entrelazadas con la parte administrativa, con las que cada organización educativa debería contar, ya que ambas funciones van de la mano para lograr sus propósitos y objetivos, si no se contase con ambas herramientas las organizaciones estarían

prácticamente siendo improvisadas, lo cual indicaría que no se cuenta con un manejo adecuado por parte de la administración, en este caso del director, por ello es necesario que el director cuente con conocimiento de administración, ya que ello facilitaría su trabajo.

En nuestro país sin duda, se ha realizado diversos estudios en uno de ellos se concluyó que muchos estudiantes del nivel secundaria, no saben que talento poseen, debido a ello muchas veces estudian carreras universitarias, solo basados en el factor económico, o en la facilidad que se les presente, eso hace que en sus puestos de trabajo no muestren un desarrollo impecable, sin duda ello afecta a sus organizaciones y no les permite alcanzar el éxito, en el ámbito educativo muchas veces se presenta del mismo modo, muchos directores no cuentan con la vocación real, es por ello que se les dificulta mucho su labor, tanto gestionar como planificar se vuelve tedioso y hasta cansado, ello perjudica de sobre manera, el poder brindarle a los estudiantes una educación de alta calidad.

En la ciudad de Lima, se requiere que las instituciones educativas tanto nacionales, como particulares, sean de alta competitividad, y uno de los requisitos fundamentales es que haya una adecuada gestión del talento humano y una planeación estratégica basada en la realidad de cada una de las instituciones, con ello se asegura que se brinde un servicio de calidad, y que sea transmitido a sus estudiantes, ya que ellos representaran a cada una de las instituciones educativas de donde egresan.

En las instituciones educativas, es clave para su vigencia y estabilidad que el personal administrativo sea altamente calificado, que cuente con los estudios necesarios y sobre todo que tenga como prioridad valorar el talento humano de cada uno de los integrantes, ya que el prestigio de una institución no solo depende de los profesores, sino también de la parte administrativa, tanto estudiantes como profesores deben sentirse valorados y sobre todo protegidos.

Gestionar el talento humano es adelantarse, a las necesidades del individuo y crear un plan para cubrir dichas carencias, sin embargo, nos damos cuenta que muchas instituciones presentan problemas en cuanto a ello, debido a que algunos

directivos tienen dificultades al momento de realizar su planeación estratégica y al gestionar el talento humano de sus colaboradores, ello se puede deber a la falta de conocimientos, sin embargo es sabido que se vienen tomando acciones a las diversas observaciones que presentan las instituciones educativas, una de ellas son las capacitaciones que se les brinda a los directores de las diversas UGELES, se pretende capacitar al personal y convertirlo en un líder transformacional, que cuente con herramientas necesarias que le permita realizar una gestión responsable.

Al ingresar a nuestra realidad, en las instituciones del distrito de San Juan de Lurigancho continúa la problemática, es por ello que se abordará desde la realidad de las Instituciones de la Red 09- UGEL 05. El problema de investigación tiene como finalidad diagnosticar aquellos directivos que presentan falencias en la administración de sus instituciones educativas de primaria de la red 09 San Juan de Lurigancho, sobre todo aquellos que muestran mayores dificultades para resolver la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico.

Ante esta realidad planteada, el objetivo fundamental de la presente investigación es conocer la relación que existe entre la gestión de talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de primaria de la red 09, San Juan de Lurigancho, asimismo se busca plantear estrategias de solución que conlleven a reducir esta problemática y sobre que esta investigación sirva como precedente para los futuros investigadores.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes del nivel primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la ejecución de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico con los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la ejecución de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis específica 3

La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la ejecución de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2002) refirió “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p.6).

Variable 2: Planeamiento Estratégico

Definición Conceptual: David (2013) señaló “la planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos”. (p.5)

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable gestión del talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Nivel – Rango
Comportamiento organizacional	Cultura organizacional	1 al 10	Siempre (5)	Eficaz (112-150)
	Normas		Casi siempre (4)	
Comunicación	Filosofía institucional	11 al 20	A veces (3)	Media (71-111)
	Relaciones humanas		Casi nunca (2)	
Compensación laboral	Trabajo en equipo	21 al 30	Nunca (1)	No eficaz (30-70)
	Motivación			
	Reconocimiento			

Nota: adaptado de Ramírez (2014)

Tabla N° 3

Operacionalización de la variable planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala ordinal	Nivel y Rango
Formulación de estrategias	Visión Misión	1 al 11	Siempre (5)	Óptimo (112-150)
Implementación de estrategias	Objetivos estratégicos	12 al 25	Casi siempre (4)	
			A veces (3)	Regular (71-111)
Evaluación de estrategias	Efectividad Eficiencia Evaluación	26 al 30	Casi nunca (2)	No óptimo (30-70)
			Nunca (1)	

Nota: adaptado de Guanilo (2013)

2.3. Metodología

Se sabe que la metodología, es una serie de técnicas y métodos científicos, los cuales se realizan durante un trabajo de investigación.

En cuanto al método empleado, en la presente investigación se utilizó el hipotético deductivo. Al respecto consideramos el planteamiento realizado por Bernal (2013) quien indicó que es una técnica, que se da a partir del planteamiento de las hipótesis y estas a su vez deben ser comprobadas o refutadas, ante ello podemos decir que el método hipotético deductivo consiste en la creación de las hipótesis que todo trabajo de investigación debe tener, ya que ello nos permite demostrar la certeza o falacia, ya que ello se sabe es corroborado a partir de los hechos.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación es de tipo aplicada, ante lo mencionado, reflexionamos sobre lo propuesto por Valderrama (2013) quien indicó que este tipo de investigación también llamada dinámica, práctica o empírica; se encuentra muy unida a la investigación básica ya que depende de sus aportes teóricos y descubrimientos para llegar a la resolución de problemas, con la finalidad de satisfacer necesidades, buscando el bienestar de la sociedad.

El enfoque utilizado en esta investigación es cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) refirieron: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7). El enfoque cuantitativo tiene como una de sus características principales la anticipación con que se establecen las hipótesis, así mismo se trabaja con patrón casi siempre predecible, ya que este enfoque pretende explicar y conjeturar el fenómeno investigado.

2.5. Diseño

El diseño utilizado en esta investigación es no experimental, presenta corte transaccional y correlacional.

Ante ello, se toma como referencia lo expuesto por Soto (2015) quien indicó que su mismo nombre lo menciona el diseño no experimental, debido que no se realizó ningún tipo de experimento, a los resultados no se le realizó proceso alguno, menos aún manipulación de alguna de las variables, todo se realizó como se observó el fenómeno en estudio. Las investigaciones del diseño no experimental, se sabe que no realizan ningún tipo de manipulación a la información, todo es mostrado como ha sido recibido, para poder ser analizado y obtener las conclusiones y/o recomendaciones del tema estudiado.

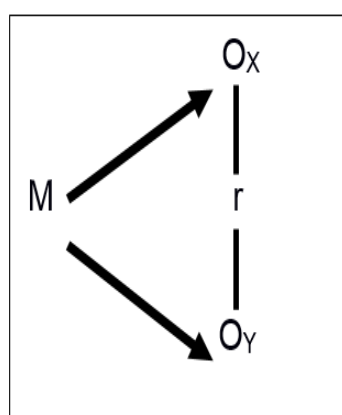
La presente investigación es de corte transaccional, al respecto consideramos la cita del autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que es de ese corte, debido a que se recaba información en un solo instante, por

tanto es como tomar una fotografía del instante, dicho de otro modo, normalmente se recaba información en un tiempo establecido, sin tocar o manipular algún tipo de dato obtenido.

La investigación que se presenta es de nivel correlacional, según Yuni y Urbano (2006) refirieron que “Está orientada a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos” (p.79). Es decir que la correlación viene de los mismos participantes. Así para establecer la relación entre la gestión del talento humano y planeamiento estratégico se tomó los instrumentos en la misma cantidad de docentes.

El esquema gráfico se muestra a continuación:

Figura N°3: Diseño de la Investigación



Dónde:

M = Muestra Docentes

O_x = Variable 1 Gestión del talento humano

O_y = Variable 2 Planeamiento estratégico

r = Relación de las variables de estudio

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

Se tiene en cuenta lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes definieron a la población como el grupo total de individuos, los cuales tienen una similitud en alguno de los aspectos a investigar, este conjunto satisface las perspectivas dadas.

La población de un trabajo de investigación, posee las cualidades que el investigador necesita para obtener los resultados que busca, esta investigación, se encuentra constituida por docentes de las instituciones educativas de la red N° 09 San Juan de Lurigancho 2017.

Tabla N°4

Población docente

Colegios	N° de docentes
069 Machu Picchu	18
I.E. N° 116 Abraham Valdelomar	38
I.E. N° 0125 Ricardo Palma	35
I.E. N° 145 Independencia Americana	26
I.E. N° 0171 -02 Las Terrazas	18
I.E Coronel Francisco Bolognesi Cervantes	54
Fe y Alegría N° 025	36
I.E. N° 0117 Signos de Fe	37
TOTAL	280

Nota: Tomado de archivo personal.

2.6.2 Muestra censal

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) estableció la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

Criterios de selección

Son los criterios que cada investigador establece dependiendo de sus objetivos.

Criterios de inclusión

Se consideró a todos los docentes de primaria, de la red 09, San Juan de Lurigancho 2017.

Criterios de Exclusión.

No se consideró a los docentes de secundaria, de la red 09 San Juan de Lurigancho 2017 , a los docentes de primaria que no fueron el día de la toma del cuestionario y a los docentes que no devolvieron el instrumento.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de encuestas

La técnica utilizada por esta investigación es la encuesta, la cual está referida a una serie de preguntas, la cual se hace a muchos individuos para detectar la opinión sobre un tema determinado.

Encuestas

Se considera lo evidenciado por Carrasco (2013) quien manifestó que la encuesta es una técnica de mucha utilidad en el trabajo de investigación, ya que se encuentra diseñada para realizar la recopilación de datos, para una información que se quiera obtener.

La encuesta, es una técnica utilizada en las investigaciones descriptiva, ya que tiene como fin realizar la descripción a partir de la obtención de datos en la aplicación de dicho procedimiento diseñado con preguntas que apunten hacia un tema en específico.

2.7.2. Instrumentos.

El instrumento utilizado ha sido el cuestionario, el cual ha sido diseñado en una serie de preguntas de acuerdo a un tema específico.

Cuestionario

Al respecto se considera la afirmación de Carrasco (2013) quien aseguró que el cuestionario, es una forma muy común de obtener datos de un gran número de individuos, así mismo se sabe que el cuestionario está diseñado con preguntas precisas, claras y relevantes acerca de un tema específico. Cuando se trabaja con el cuestionario, como un instrumento de recolección de datos, se debe tener mucho

cuidado con las preguntas ya que ellas, deben estar correctamente formulados, debido a que ello me llevará a la obtención de resultados, no se debe olvidar que las preguntas deben tener claridad, relevancia y pertinencia.

Ficha técnica de gestión del talento humano

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano

Autor: Gustavo Ramírez Matos

Año: 2014

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de primaria de la red N° 09 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2017

Población: 110 docentes

Número de ítem: 30

Aplicación

Tiempo de administración: de 15 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Escala : Politómica

Nivel	Rango
Alto	150- 120
Medio	119- 70
Bajo	69- 30

Ficha técnica del planeamiento estratégico

Nombre del Instrumento: Cuestionario planeamiento estratégico

Autor: César Guanilo

Año: 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en docentes de la red N° 09 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2017

Población: 110 docentes

Número de ítem: 30

Aplicación

Tiempo de administración: de 15 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Escala : Politómica

Nivel	Rango
Alto	150- 120
Medio	119- 70
Bajo	69- 30

2.7.3. Validez y Confiabilidad.

Validez de los instrumentos

Al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien refirió que la validez se mide a partir de la claridad, pertinencia y relevancia de cada una de las preguntas, ya que con ellas se realizará la medición de la variable.

La validez manifiesta la capacidad del instrumento de forma significativa y apropiada para medir la variable que se quiere y así poder correlacionarla con la otra variable.

Tabla 5

Relación de validadores

Validador	Resultado
Dra. Gissela Rivera Arellano	Aplicable
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Hugo Prado López	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, Fernández y Batista (2010) define a la confiabilidad como: “grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200)

La confiabilidad de un instrumento lo podemos obtener a través del alfa de Cronbach, con ello se mide cada una de las preguntas y una vez obtenido el promedio que se necesita, se puede aplicar el instrumento a la población.

Tabla 6

*Confiabilidad Cuestionario de gestión del talento humano***Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	30

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
 De .70 a .80 es respetable.
 De .80 a .90 es buena
 De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente del alfa de Cronbach superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 7

Confiabilidad Cuestionario Planeamiento Estratégico

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	30

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable
 De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
 De .70 a .80 es respetable.
 De .80 a .90 es buena
 De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente del Alfa de Cronbach superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.8. Métodos de análisis de datos

Soto (2013) refirió: “Según sean los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (prueba chi cuadrado, coeficiente de correlación de spearman, coeficiente de correlación de Pearson, Pruebe T de Student, Prueba Z, prueba U, entre otras)”. (p.73)

Para analizar cada uno de los datos recopilados se ha utilizado el programa SPSS V. 22, ya que dicho programa nos proporcionará un análisis exhaustivo de cada una de las preguntas del cuestionario.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización del coordinador de la red para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de la investigación

3.1. Descripción

Tabla 8

Gestión del talento humano en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Eficaz	17	7,0	7,0	7,0
Medio	137	56,6	56,6	63,6
Eficaz	88	36,4	36,4	100,0
Total	242	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano (Anexo 2)

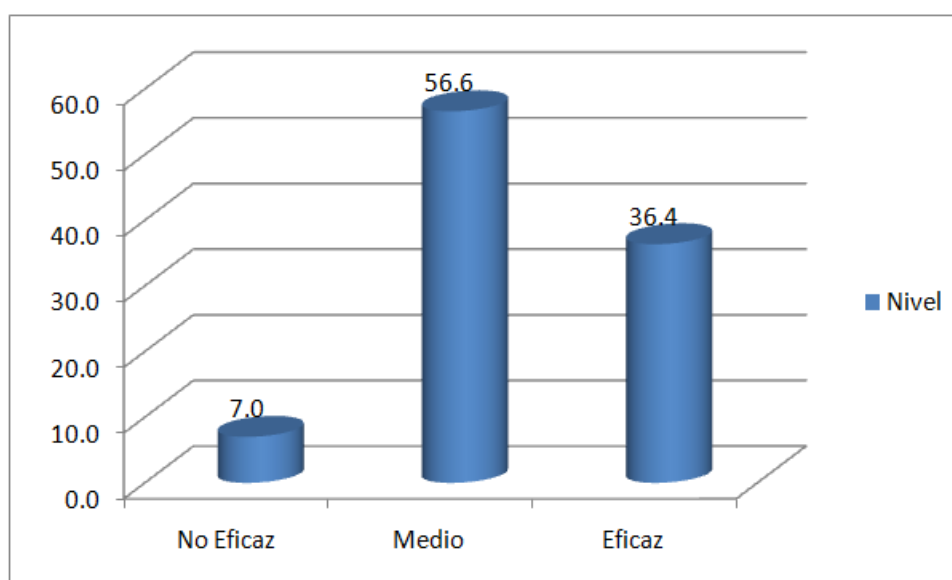


Figura 4. Diagrama de frecuencias de la Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se observa de los resultados del cuestionario aplicado a los docentes de primaria, de la Red 09 de San Juan de Lurigancho, en la tabla 8 y figura 4; la gestión del talento humano en un nivel ineficaz representa un 7%, en el medio compone un 56.6% y en el eficaz compone un 36.4%; siendo que no eficaz y medio existe un 63.6%. Interpretándose que en nuestra realidad educacional, la gestión del talento humano representa una presencia moderada, y se puede esperar una mejor inclusión.

Tabla 9

Planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Óptimo	37	15,3	15,3	15,3
Regular	116	47,9	47,9	63,2
Óptimo	89	36,8	36,8	100,0
Total	242	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

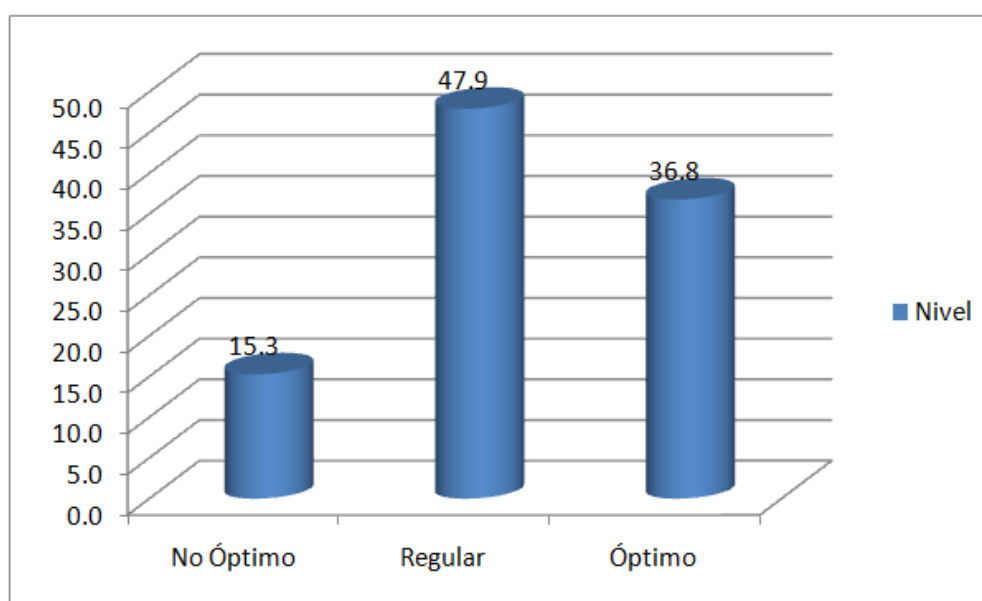


Figura 5. Diagrama de frecuencias del Planeamiento Estratégico

Interpretación:

Del cuestionario aplicado a los docentes de primaria de la Red 09 San Juan de Lurigancho; como se observa en la tabla 9 y figura 5; el planeamiento estratégico en los docentes en un nivel no óptimo representa un 4.5%, en el nivel regular un 45.9% y óptimo un 36.8%; siendo que entre no óptimo y regular representa un 63.2%. Este promedio indica que el planeamiento estratégico tiene una participación moderada en las escuelas primarias.

Tabla 10

Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2017.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Planeamiento Estratégico	No Óptimo	13 5,4%	24 9,9%	0 0,0%	37 15,3%
	Regular	3 1,2%	107 44,2%	6 2,5%	116 47,9%
	Óptimo	1 0,4%	6 2,5%	82 33,9%	89 36,8%
Total		17 7,0%	137 56,6%	88 36,4%	242 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

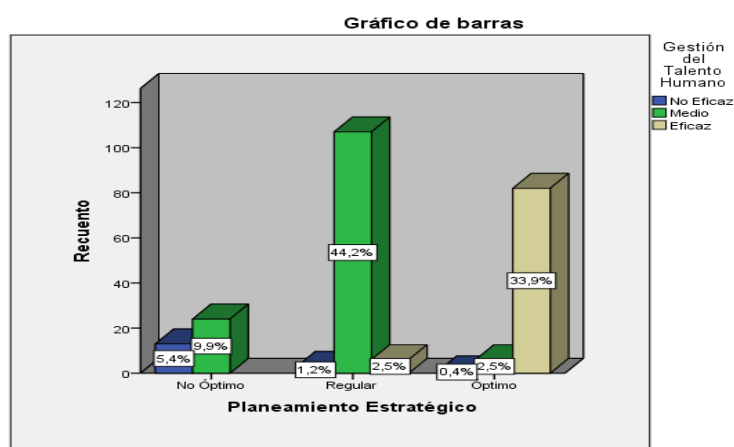


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Gestión del Talento Humano y el Planeamiento Estratégico

Interpretación:

Los resultados según Rho Spearman permite observar en la tabla 10 y figura 6; el grado de correlación entre las variables gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho; el planeamiento estratégico en un nivel de no óptimo, el 5.4% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es no eficaz, por otro lado, el planeamiento estratégico en un nivel de regular, el 44.2% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es medio. Así mismo, el planeamiento estratégico en un nivel de óptimo, el 33.9% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es eficaz.

Tabla 11

Gestión del talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Formulación de estrategias	No Óptimo	12 5,0%	23 9,5%	0 0,0%	35 14,5%
	Regular	4 1,7%	91 37,6%	2 0,8%	97 40,1%
	Óptimo	1 0,4%	23 9,5%	86 35,5%	110 45,5%
Total		17 7,0%	137 56,6%	88 36,4%	242 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

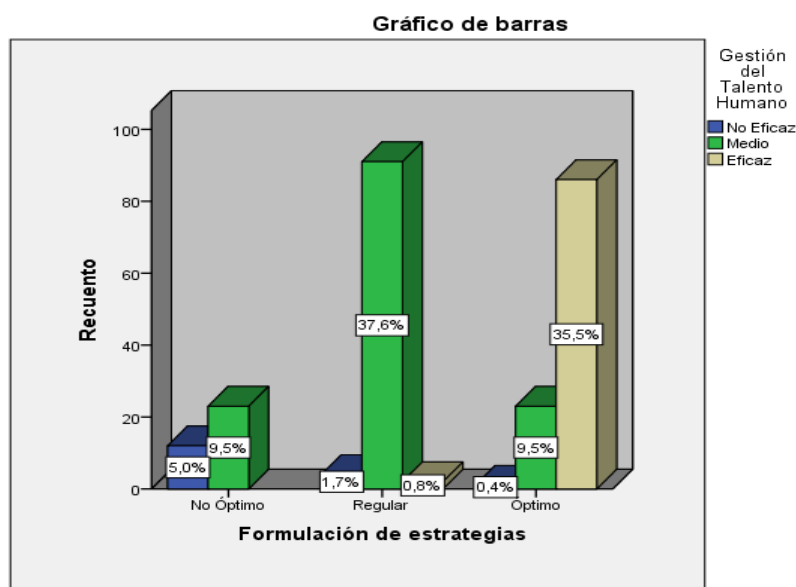


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la gestión del talento humano y la formulación de estrategias

Interpretación:

En la dimensión 1 del planeamiento estratégico: formulación de estrategias entre docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho; como se observa en la tabla 11 y figura 7; la formulación de estrategias en un nivel de no óptimo, el 5% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es no eficaz, por otro lado, la formulación de estrategias en un nivel de regular, el 37.6% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es medio. Así mismo, la formulación de estrategias en un nivel de óptimo, el 35.5% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es eficaz.

Tabla 12

Gestión del talento humano y la implementación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Implementación de estrategias	No Óptimo	16 6,6%	40 16,5%	0 0,0%	56 23,1%
	Regular	0 0,0%	89 36,8%	3 1,2%	92 38,0%
	Óptimo	1 0,4%	8 3,3%	85 35,1%	94 38,8%
Total		17 7,0%	137 56,6%	88 36,4%	242 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

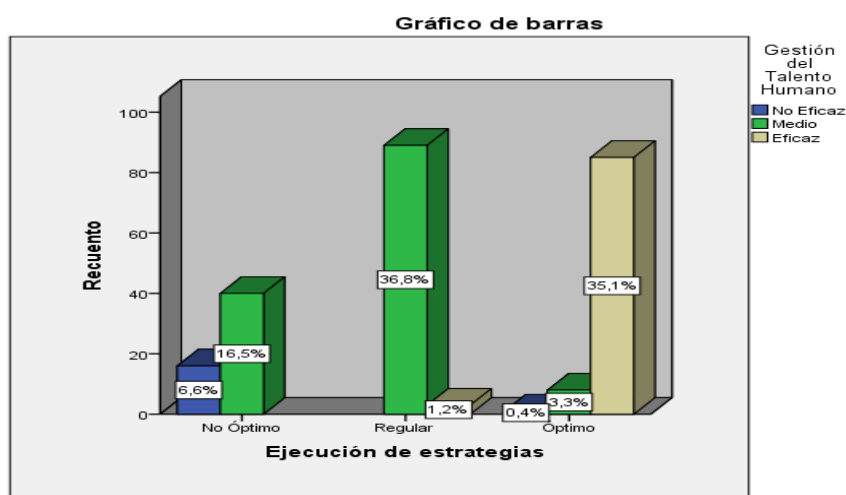


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de la gestión del talento humano y la implementación de estrategias.

Interpretación:

En la dimensión 2 del planeamiento estratégico: implementación de estrategias entre las variables gestión del talento humano y planeamiento estratégico de los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho como se observa en la tabla 12 y figura 8; la implementación de estrategias en un nivel de no óptimo, el 6.6% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es no eficaz, por otro lado, la ejecución de estrategias en un nivel de regular, el 36.8% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es medio. Así mismo, la ejecución de estrategias en un nivel de óptimo, el 35.1% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es eficaz.

Tabla 13

Gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

		Gestión del Talento Humano			Total
		No Eficaz	Medio	Eficaz	
Evaluación de estrategias	No Óptimo	12 5,0%	16 6,6%	3 1,2%	31 12,8%
	Regular	4 1,7%	111 45,9%	4 1,7%	119 49,2%
	Óptimo	1 0,4%	10 4,1%	81 33,5%	92 38,0%
Total		17 7,0%	137 56,6%	88 36,4%	242 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Planeamiento Estratégico (Anexo 2)

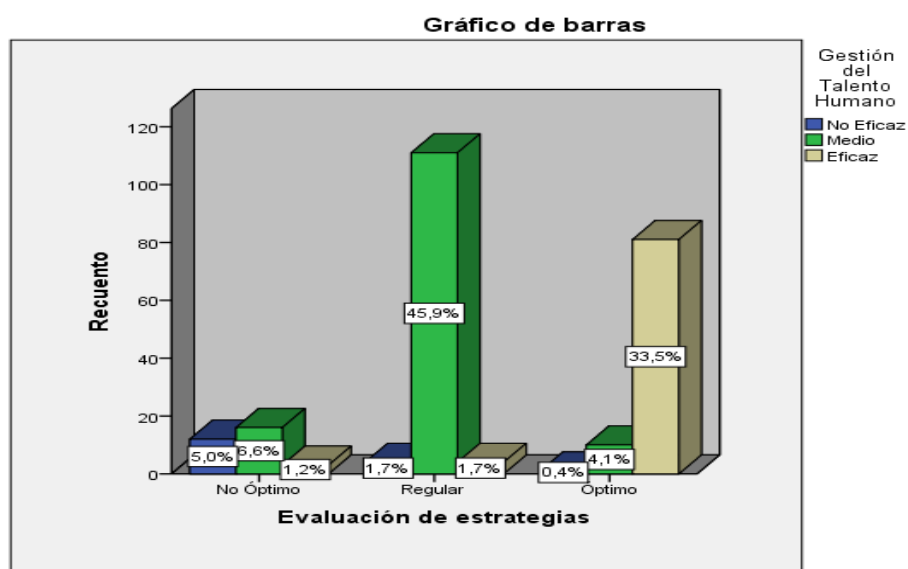


Figura 9. Diagrama de barras agrupadas de la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias

Interpretación:

En la dimensión 3 del planeamiento estratégico: evaluación de estrategias, entre las variables gestión del talento humano y el planeamiento estratégico de los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho; Como se observa en la tabla 13 y figura 9; la evaluación de estrategias en un nivel de no óptimo, el 5% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es no eficaz, por otro lado, la evaluación de estrategias en un nivel de regular, el 45.9% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es medio. Así mismo, la evaluación de estrategias en un nivel de óptimo, el 33.5% de los docentes percibe que la gestión del talento humano es eficaz.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

La gestión del talento humano existe relación significativa con el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2016

Hipótesis Nula.

La gestión del talento humano no existe relación significativa con el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2016

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación gestión del talento humano y el planeamiento estratégico

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Planeamiento Estratégico
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 242
	Planeamiento Estratégico	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,834** 1,000 .
			242 242

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.834 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el

planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2016.

Hipótesis Específica 1

La gestión del talento humano existe relación significativa con la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no existe relación significativa con la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 15

Correlación gestión del talento humano y la formulación de estrategias

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Formulación de estrategias
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 242
	Formulación de estrategias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,771** 1,000 242
			,771** ,000 242

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.771 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la

formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017

Hipótesis Específica 2

La gestión del talento humano existe relación significativa con la ejecución de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no existe relación significativa con la ejecución de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Correlación gestión del talento humano y la implementación de estrategias

		Correlaciones		
			Gestión del Talento Humano	Ejecución de estrategias
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	242	242
	Implementación de estrategias	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	242	242

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.836 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la ejecución de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016

Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano existe relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016.

Hipótesis Nula

La gestión del talento humano no existe relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 17

Correlación gestión del talento humano y la evaluación de estrategias

Correlaciones			Gestión del Talento Humano	Evaluación de estrategias
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	242
			242	242
Rho de Spearman	Evaluación de estrategias	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	242
			242	242

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

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016.

IV: Discusión de resultados

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017, los mismos fueron aplicados a las pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales y se obtuvieron los resultados y según la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, quien nos muestra una alta y significativa correlación de las dos variables con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$)

La gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017. Se obtiene una correlación Rho de Spearman de 0,795** representando una correlación de las variables y siendo altamente significativo y un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$), y esto nos confirma los resultados obtenidos por Cabrera (2015) utilizando el coeficiente de Rho de Spearman obtuvo un 0.57 de correlación que representa una moderada correlación significativa, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0,05$), entre las variables gestión del talento humano y el compromiso organizacional de docentes directivos y La tesis concluyó en que la gestión del talento humano está relacionada directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014,

Así mismo se observa Ramírez (2015) quien ratificó los resultados encontrados en su trabajo de investigación denominado Planeamiento Estratégico y la calidad de gestión en las Instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos-Lima, 2013, quien concluyó que sí existe la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Chorrillos, cuando se realiza adecuadamente el planeamiento estratégico, consecuentemente la gestión será mejor

Chiavenato (2002) refirió que “La gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues dependen de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada” (p. 6). En cada una de las diferentes organizaciones, la gestión del talento humano es un proceso llevado a cabo según las características, costumbres, estructura de la organización.

Y por su parte Ibáñez (2011) señaló que “La gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano” (p.17). Para el autor la gestión de talento humano es una técnica la cual abarca muchos aspectos interiores del individuo, por otro lado, podemos decir que la gestión del talento humano es indispensable en las organizaciones, para diferenciarse de la competencia, consiguiendo así llegar al éxito y se debe a la gran administración que se realiza al talento humano, con el que cuenta la organización.

Para David (2013) manifestó que “La planeación estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinarias que permiten que una empresa alcance sus objetivos” (p. 5). Para el autor el término administración estratégica según su contexto se utiliza como sinónimo de planeación estratégica este último es conocido con mayor frecuencia en el mundo de los negocios. La formulación de estrategias es el inicio de todo el proceso ya que se busca desarrollar la misión y visión, así mismo la realización del FODA (fortalezas, oportunidad, debilidades y amenazas de una organización) , esta es una etapa de decisión, ya que lo administradores deben estar seguros de cada alternativa de solución tomada, por ejemplo: que nuevos negocios incursionar, cuales abandonar o dejar atrás , como ingresar a los mercados internacionales, como hacer para desmarcarse de la competencia, entre otros

Se establece que existe relación significativa positivo alta (0, 804**) y el valor de significancia (Sig= $p=0,000$) menor a 0,05 (5%); según el coeficiente Rho de Spearman, entre la dimensión formulación de estrategias y la variable la gestión del talento humano en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017, tal como lo mencionó David (2013) “Implica desarrollar una visión y misión, igualar las oportunidades y amenazas externas a la institución, determinar las fortalezas y debilidades y establecer objetivos a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias particulares” (p. 15) La formulación de estrategias se da según la necesidad que tenga la empresa, en que se quiere convertir la organización y

hacia donde apunta, otro de los puntos es, como poder sacar a la competencia de carrera y para ello se necesita realizar estudios, los cuales nos brinden datos profundos, ello nos ayudara a tomar una buena decisión, lo cual coincide con nuestro marco teórico

Se establece que existe relación significativa positivo alta (0, 822**) y el valor de significancia (Sig= p=0,000) menor a 0,05 (5%); según el coeficiente Rho de Spearman, entre la dimensión ejecución de estrategias y la variable gestión del talento humano en docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017. Se coincide con nuestro marco teórico Wheelen y Hunger (2013) especificaron que: “la implementación de la estrategia es la suma total de las actividades y decisiones necesarias para la implementación de un plan estratégico”(p.292). En esta parte se pone en proceso todo lo estipulado para alcanzar objetivos, estrategias, todo ello se pone en acción a través de los programas y procedimientos ya antes estructurados. Por otro lado, se puede mencionar que cuando la implementación es deficiente, son varios los factores que intervienen, por ejemplo, falta de comunicación, problemas de estructuración, falta de un plan maestro, entre otros por ello es de vital importancia que la formulación se dé adecuadamente, sin saltarse ningún procedimiento.

Se establece que existe relación significativa positivo alta (0, 783**) y el valor de significancia (Sig= p=0,000) menor a 0,05 (5%); según el coeficiente Rho de Spearman, entre la dimensión evaluación de estrategias y la variable gestión del talento humano en docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017. Se coincide con nuestro marco teórico Wheelen y Hunger(2013) refirieron que la evaluación de estrategias garantiza que una empresa logre lo que se propuso llevar a cabo. Este proceso de evaluación nos permita ver si la estrategia es la adecuada o si se necesita realizar algunas modificaciones, por ejemplo, determinar lo que se medirá, establecer estándares de rendimiento, medir el rendimiento obtenido, compara el rendimiento con el estándar que se estructuro, todos esos pasos son necesarios seguir para evaluar que la estrategia sea la adecuada. Al respecto se tiene en cuenta lo expuesto por Gallardo (2013) quien sostuvo que la evaluación de la estrategia se realiza a partir de un ciclo de mejora, realizar a tiempo esta evaluación puede ayudar a que los gerentes de las organizaciones, puedan estar

enterados de los posibles problemas que había y como mejorar ello. Toda organización debe contar con un sistema de evaluación, para detectar a tiempo cualquier tipo de problema que pueda darse, si una organización obviara esta etapa, lo más probable es que tenga problemas graves y cuando se diese cuenta de ello, puede que sea demasiado tarde.

V: Conclusiones

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demostró que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.771, demostró una alta asociación entre las variables .
- Segunda:** La presente investigación al respecto a la hipótesis específica 2, demostró que la gestión que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.836, demostró una alta asociación entre las variables.
- Tercero:** La presente investigación al respecto a la hipótesis específica 3, demostró que la gestión que la gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.781, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarto:** La presente investigación al respecto a la hipótesis general, demostró que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.834, demostró una alta asociación entre las variables.

VI: Recomendaciones

- Primaria:** Respecto a la Gestión del talento humano, este es un proceso que destaca a las personas (docentes) con un alto potencial dentro de su centro de labores (instituciones educativas); es importante promover las oportunidades de crecimiento y actualización permanente, dichos esfuerzos se verán recompensados en la satisfacción de los docentes y el logro de los objetivos institucionales.
- Segunda:** Respecto al planeamiento estratégico, este es un proceso que proporciona una dirección general a una institución educativa y deberá ser constituido con la convocatoria, participación y difusión de toda la comunidad educativa ya que es de vital importancia que se lleve a cabo porque en sus propósitos, objetivos, estrategias, etc. se resume el rumbo de toda la institución para alcanzar las metas fijadas que se traducirán en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- Tercera:** Se recomienda el fomento de talleres periódicos para evaluación de investigaciones de las variables: gestión del talento humano y planeamiento estratégico en estudio y tomar en cuenta las opiniones de los directivos, docentes y personal administrativo de manera objetiva e imparcial.
- Cuarta:** Se recomienda a los docentes a comprometerse a estar en continuo capacitación y actualización con los temas o materias con las que tienen que trabajar para de esa manera estar preparados para hacer frente a la sociedad que está en constante cambio y el avance estrepitoso de la ciencia en beneficio personal y de la comunidad educativa.
- Quinta:** Al demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico se recomienda realizar capacitaciones a los docentes, directivos y administrativos para lograr y mejorar resultados.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, C.A. (2014). *El planeamiento Estratégico*. Lima, Perú: Editorial centro nacional de planeamiento estratégico.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la Estadística Aplicada a la Educación educativa*. Barcelona: PPU
- Bracho, K. y Carruyo, N. (2012). *Planificación estratégica y gestión del gerente Educativo en instituciones de educación primaria*. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Cabrera, (2015). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los Docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Universidad César Vallejo Perú.
- Charles, H. y Gareth, J. (2011). *Administración Estratégica*, (9na ed.). México: Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano*. De las organizaciones. Colombia: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6ma ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano*. Perú: ECOE ediciones.
- David, Fred. (1997). *Conceptos de la Administración Estratégica*. (5ta ed.). Mexico: Pearson
- David, Fred. (2013). *Administración Estratégica* (14ava edición). México: Pearson

- Drucker, P. *Planificación Estratégica*. Recuperado de <https://www.gestiopolos.com/Planificación-estrategica-de-marketing-para-la-gestion-organizacional/>
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima
- Gallardo (2013). *Administración Estratégica de la Visión a la Ejecución*. México: Alfa Omega.
- García, E. y Valencia, M. (2007). *Planeación Estratégica: Teoría y Práctica*. México: Editorial Trilce.
- Guerrero, M. (2012). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria*. Universidad Urdaneta. Venezuela
- Kloter, P. *Concepto de Planificación estratégica*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/JavierGarcia315/concepto-de-planificacion-estrategica-philip-kotler>
- Pinto, R. (2000). *Planeación Estratégica*. México: Mc Graw.
- Ramírez, (2015). *Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones públicas del nivel primario de Chorrillos-Lima, 2013*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va ed.). México: Pearson Educación.
- Sanchez, N. (2014). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas*. Universidad de Zulia. Venezuela.
- Saravia, (2015). *Planeamiento estratégico y proyecto curricular institucional en Docentes de la RED N° 10 UGEL N° 07 San Borja. 2015*. Universidad César Vallejo. Perú.
- Silviera, M. (2014) *El arte de las Relaciones Personales*. Madrid. España: Editorial Alba.

Whelen, T. y Hunger, D. (2013). *Administración Estratégica y Política de Negocios:*

Conceptos y Casos. (13va ed.) México: Editorial Prentice Hall Pearson

Wheelen, T.y Hunger, D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios*

(13ava ed.) Bogotá: Colombia: Delfín Ltda.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN LOS DOCENTES DE PRIMARIA RED 09 SAN JUAN DE LURIGANCHO-2016

AUTOR: Br. GEORGINA YOLANDA PACIFICO ZAPATA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la implementación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la implementación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con el planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con la formulación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con la implementación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>La gestión del talento humano tiene relación significativa con la evaluación de estrategias en los docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p>	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				<p>Niveles y rangos</p> <p>Eficaz (112-150) Media (71-111) No Eficaz (30-70)</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Comportamiento organizacional	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional	Del 1 al 10		
			Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo	Del 11 al 20		
			Compensación laboral	Motivación Reconocimiento	Del 21 al 30		
			Variable 2: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	
			Formulación de estrategias	Visión Misión	Del 1 al 11	<p>Óptimo (112-150) Regular (71-111) No Óptimo (30-70)</p>	
			Implementación de estrategias	Objetivos Estrategias	Del 12 al 25		
			Evaluación de estrategias	Eficiencia Evaluación	Del 26 al 30		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO</p> <p>La presente investigación, es de tipo básica por coincidir con lo propuesto por Carrasco (2013). Cuando una investigación se basa en aclarar aspectos mucho más amplios con conocimientos científicos contemporáneos de la presente realidad caracterizándose por no presentar propósitos aplicativos instantáneos.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Soto (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN: 242 docentes de primaria Red 09 San Juan de Lurigancho-2016</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 242</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1 : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Cesar Guanilo</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: abril - julio 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Gustavo Ramirez Matos</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: abril - julio 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es la técnica matemática que obtiene organiza presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso con el apoyo de tablas, medidas numéricas o graficas.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Una prueba hipótesis es una prueba estadística que se utiliza para determinar si existe suficiente evidencia en una muestra de datos para inferir que cierta condición es válida para cierta población. Con base en los datos de la muestra, la prueba determina si se debe rechazar la hipótesis nula.</p> <p>Nivel de Significación: (α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo I) y se expresa como una probabilidad que oscila entre 0 y 1</p> <p>Rho Spearman: Se utiliza para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural.</p>

CUESTIONARIO

VARIABLE A MEDIR: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo y es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de “Planeamiento estratégico”. De la sinceridad que demuestre al responder las interrogantes, se obtendrán alternativas de solución para mejorar la calidad educativa de esta institución.

Datos informativos:

Nivel: **Sexo:** Varón

Mujer

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

VARIABLE II: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	RESPUESTAS				
PROPOSICIONES POSITIVAS	5	4	3	2	1
ITEMS					
S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces CS: Casi nunca N: Nunca					
DIMENSIÓN 1: FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS					
01. ¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?					
02. ¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?					
03. ¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?					
04. ¿Su I.E. define su visión a largo plazo?					
05. ¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?					
06. ¿ La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?					
07. ¿ Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?					
08. ¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?					
09. ¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?					
10. ¿ El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?					
11. ¿ Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?					
DIMENSIÓN 2: DE IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS					
12. ¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?					
13. ¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?					
14. ¿En su I.E. , el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?					
15. ¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?					
16. ¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas?					
17. ¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?					
18. ¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?					
19. ¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?					
20. ¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?					
21. ¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?					
22. ¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?					

23. ¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?						
24. ¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?						
25. ¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?						
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS						
26. ¿ La evaluación permite obtener información sobre la efectividad, eficacia, eficiencia y productividad de los objetivos?						
27. ¿ Son importantes los beneficios académicos- administrativos y el planeamiento estratégico de su I.E.?						
28. ¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?						
29. ¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?						
30. ¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?						
PUNTUACIÓN TOTAL =						

**ANEXO 2
INSTRUMENTOS**

**CUESTIONARIO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado docente:

El presente cuestionario es anónimo y es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de “Gestión del talento humano”. La veracidad de sus respuestas hará de esta investigación muy provechosa

Datos informativos:

Nivel:

Sexo: Varón

Mujer

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros

VARIABLE I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
ITEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN 1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
01. La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.					
02. La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.					
03. Tienen una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.					
04. Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.					
05 .Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directores para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.					
06. Se respeta el reglamento interno.					
07. En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.					
08. Existe confianza entre docentes.					
09. Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importante.					
10. Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN					
11. La I.E. tienen como filosofía la comunicación permanente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.					
12. Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.					
13. Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.					
14. Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.					
15. Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.					
16. Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos propuestos por la comisión.					
17. La comunicación interpersonal que se propician en la I.E. es favorable.					
18. Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal emplea un lenguaje transparente.					
19. Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.					
20. Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.					

DIMENSIÓN 3: COMPENSACIÓN LABORAL					
21. Practico la automotivación en el trabajo.					
22. Demuestro confianza en mí mismo.					
23. En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de la dirección en la clausura escolar					
24. Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.					
25. Recibo una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.					
26. El trabajo que realizo es evaluado en forma justa.					
27. Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.					
28. Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.					
29. En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.					
30. Practico la motivación como algo importante y decisivo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.	✓		✓		✓		
2	La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Tiene una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directivos para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el reglamento interno.	✓		✓		✓		
7	En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La I.E. tiene como filosofía la comunicación pertinente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.	✓		✓		✓		
16	Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos	✓		✓		✓		

	propuestos por la comisión.								
17	La comunicación interpersonal que se propicia en equipo en la I.E. es favorable.	/	/	/	/	/	/	/	/
18	Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal es transparente.	/	/	/	/	/	/	/	/
19	Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.	/	/	/	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 3: Compensación laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Practica la automotivación horizontal en el trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
22	Demuestra confianza en mí mismo.	/	/	/	/	/	/	/	/
23	En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de los docentes.	/	/	/	/	/	/	/	/
24	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.	/	/	/	/	/	/	/	/
25	Recibe una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	/	/	/	/	/	/	/	/
26	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	/	/	/	/	/	/	/	/
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	/	/	/	/	/	/	/	/
28	Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.	/	/	/	/	/	/	/	/
30	Practica la motivación trascendente.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOPEZ ALVARO RICARDO DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: Doctor, Tebeorongo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, de del 2017


 Rufino Prado López
 I.º Centro de la Educación
 N.º de Administración
 N.º de Registro: 66549

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.	/		/		/		
2	La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.	/		/		/		
3	Tiene una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.	/		/		/		
4	Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.	/		/		/		
5	Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directivos para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	/		/		/		
6	Se respeta el reglamento interno.	/		/		/		
7	En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.	/		/		/		
8	Existe confianza entre docentes.	/		/		/		
9	Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importantes.	/		/		/		
10	Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La I.E. tiene como filosofía la comunicación pertinente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.	/		/		/		
12	Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.	/		/		/		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	/		/		/		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.	/		/		/		
15	Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.	/		/		/		
16	Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos	/		/		/		

	propuestos por la comisión.	✓								
17	La comunicación interpersonal que se propicia en equipo en la I.E. es favorable.	✓			✓				✓	
18	Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal es transparente.	✓			✓				✓	
19	Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.	✓			✓				✓	
20	Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.	✓			✓				✓	
	DIMENSIÓN 3: Compensación laboral									
					Si	No	Si	No	Si	No
21	Practica la automotivación horizontal en el trabajo.	✓			✓				✓	
22	Demuestra confianza en mí mismo.	✓			✓				✓	
23	En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de los docentes.	✓			✓				✓	
24	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.	✓			✓				✓	
25	Recibe una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓			✓				✓	
26	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	✓			✓				✓	
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	✓			✓				✓	
28	Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓			✓				✓	
29	En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.	✓			✓				✓	
30	Practica la motivación trascendente.	✓			✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Sedesma Cuadros Mildred DNI: 09936465
 Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 06 de mayo del 2017



(Handwritten signature)

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
1	La misión de la I.E. es difundida entre los docentes.	✓		✓		✓		
2	La visión de la I.E. genera compromiso y motivación entre los docentes.	✓		✓		✓		
3	Tiene una visión compartida de cómo será la I.E. en el futuro.	✓		✓		✓		
4	Se controla la asistencia del personal docente respetándose los procedimientos.	✓		✓		✓		
5	Los docentes que forman comisiones de trabajo coordinan con los directivos para lograr los objetivos estratégicos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	Se respeta el reglamento interno.	✓		✓		✓		
7	En la I.E. se generan alternativas para la solución de problemas.	✓		✓		✓		
8	Existe confianza entre docentes.	✓		✓		✓		
9	Los directivos escuchan los aportes de los docentes para tomar decisiones importantes.	✓		✓		✓		
10	Se fomenta la filosofía de la cooperación entre los diferentes grupos humanos de esta I.E.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La I.E. tiene como filosofía la comunicación pertinente entre compañeros, estudiantes, directivos, personal administrativo y los padres de familia.	✓		✓		✓		
12	Se fomenta la ayuda fraterna entre docentes y personal administrativo.	✓		✓		✓		
13	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en las diversas esferas de la actividad institucional.	✓		✓		✓		
14	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan, los resuelven de manera pronta y amigable.	✓		✓		✓		
15	Participa en redes de profesores, deportivas o recreativas.	✓		✓		✓		Reformular
16	Las comisiones de trabajo trabajan en equipo y se cumple con los objetivos	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No
	propuestos por la comisión.	✓				✓	
17	La comunicación interpersonal que se propicia en equipo en la I.E. es favorable.	✓		✓		✓	
18	Considera que en su I.E. la comunicación interpersonal es transparente.	✓		✓		✓	
19	Se encuentra satisfecho con la comunicación existente en la I.E.	✓		✓		✓	
20	Se propicia la comunicación horizontal en la I.E.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Compensación laboral						
21	Practica la automotivación horizontal en el trabajo.		✓		✓		✓
22	Demuestra confianza en mí mismo.	✓		✓		✓	
23	En la I.E. se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de los docentes.	✓		✓		✓	
24	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de los docentes.	✓		✓		✓	
25	Recibe una compensación salarial acorde a mis habilidades y experiencias.	✓		✓		✓	
26	El trabajo que realiza es evaluado en forma justa	✓		✓		✓	
27	Disfruta de las vacaciones otorgadas al año.	✓		✓		✓	
28	Está satisfecho con el horario asignado en su jornada pedagógica.	✓		✓		✓	
29	En la I.E. se promueve la filosofía de la vocación de servicio.	✓		✓		✓	
30	Practica la motivación trascendente.	✓		✓		✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EARTH GISELS DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

San Juan de Lurigancho, de 05 de 2017

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Rivera Arellano Gissela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Formulación de estrategias								
1	¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
4	¿Su I.E. define su visión a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?	✓		✓		✓		
6	¿La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?	✓		✓		✓		
7	¿Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?	✓		✓		✓		
10	¿El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?	✓		✓		✓		
11	¿Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: Implementación de estrategias								
12	¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?	✓		✓		✓		
14	¿En su I.E., el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?	✓		✓		✓		
15	¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?	✓		✓		✓		

16	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándose según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓					✓		
17	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓					✓		
18	¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?	✓					✓		
19	¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?	✓					✓		
20	¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?	✓					✓		
21	¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?	✓					✓		
22	¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?	✓					✓		
23	¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?	✓					✓		
24	¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?	✓					✓		
25	¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?	✓					✓		
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándose según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓					✓		
27	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓					✓		
28	¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?	✓					✓		

29	¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?								
30	¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?								
PUNTUACIÓN									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ledesma Cuadros Mildred DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de mayo del 2017



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias							
1	¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?	✓		✓		✓		
4	¿Su I.E. define su visión a largo plazo?	✓		✓		✓		
5	¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?	✓		✓		✓		
6	¿La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?	✓		✓		✓		
7	¿ Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?	✓		✓		✓		
8	¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?	✓		✓		✓		
9	¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?	✓		✓		✓		
10	¿ El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?	✓		✓		✓		
11	¿ Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?	✓		✓		✓		
13	¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?	✓		✓		✓		
14	¿En su I.E., el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?	✓		✓		✓		
15	¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?	✓		✓		✓		

29	¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓	
30	¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?	✓		✓		✓	
PUNTUACIÓN							

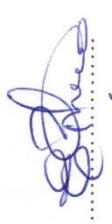
Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA AREHANO GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: M.S. DOMINSTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

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

San Juan de Lurigancho de 05 del 2017



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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategias							
1	¿Existe un Planeamiento estratégico al interior de la institución?	/		/		/		
2	¿Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento estratégico de su I.E.?	/		/		/		
3	¿En la formulación de estrategias de su I.E., existe coherencia entre la visión, misión y objetivos estratégicos?	/		/		/		
4	¿Su I.E. define su visión a largo plazo?	/		/		/		
5	¿La visión de la I.E., contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales?	/		/		/		
6	¿La práctica de valores orienta como debemos actuar con coherencia con nuestra misión?	/		/		/		
7	¿ Consideras que los valores, principios e ideas guían a la I.E.?	/		/		/		
8	¿Su I.E. elabora su Diagnóstico estratégico en forma oportuna?	/		/		/		
9	¿Participa Ud. en la elaboración del diagnóstico estratégico?	/		/		/		
10	¿ El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad?	/		/		/		
11	¿ Para elaborar el planeamiento estratégico, se debe realizar el diagnóstico, análisis, reflexión y tomar decisiones colectivas?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿ Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su I.E.?	/		/		/		
13	¿ El objetivo estratégico de su I.E. expresa considerando los tres aspectos: el contenido, el sujeto y la estrategia?	/		/		/		
14	¿En su I.E., el objetivo es no cuantificable, descriptible y evaluable?	/		/		/		
15	¿ En su I.E., el objetivo mejora los servicios de orientación y bienestar del estudiante en su desarrollo integral?	/		/		/		

16	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándose según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓		✓		✓		✓	
17	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓		✓	
18	¿ Las metas de su I.E., se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa?	✓		✓		✓		✓	
19	¿ En su I.E. se obtienen los diferentes tipos de metas: según el destino económico, según el contenido de los servicios educativos, según las formas de expresarse?	✓		✓		✓		✓	
20	¿ La planificación institucional permite realizar la evaluación a fin de conseguir las metas trazadas?	✓		✓		✓		✓	
21	¿ En su I.E. es importantes los beneficios académicos-administrativos y el planeamiento estratégico?	✓		✓		✓		✓	
22	¿ Los proyectos estratégicos de su I.E., son explícitos referente a la consolidación de las fortalezas, atacar las debilidades, aprovechar las oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas?	✓		✓		✓		✓	
23	¿ Los proyectos educativos de su I.E., están articulados con los objetivos y son pocos (no más de 5)?	✓		✓		✓		✓	
24	¿ En su I.E., las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto?	✓		✓		✓		✓	
25	¿ La dirección y/o evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: inicio, desarrollo, resultados e impacto?	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
26	¿ Los objetivos de su I.E., se expresan para cada nivel educativo, desagregándose según las funciones educativas y las áreas educativas?	✓		✓		✓		✓	
27	¿ Las características de los objetivos de su I.E. son: coherentes, veraces, precisos, íntegros, complementarios, factibles y evaluables?	✓		✓		✓		✓	
28	¿ Considera usted que el planeamiento estratégico ayudaría a mejorar la gestión administrativa?	✓		✓		✓		✓	

29	¿ En la evaluación de estrategias se toma medidas correctivas para el logro de los objetivos?								
30	¿ Los resultados de las evaluaciones realizadas por los órganos directivos de la I.E., respecto al año anterior son tomados en cuenta para el trabajo del siguiente año?								
PUNTUACIÓN									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Prado Lopez Hugo Ricardo DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: Pedagogía

San Juan de Lurigancho de del 2017

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


 Hugo R. Prado López
 Dr. Ciencias de la Educación
 Mg. Administración
 Abogado REG. 60589



BODAS DE PLATA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 26 de junio de 2017

Carta P. 399 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Díaz Rodríguez Rebeca Nelly

I.E.N° 0125 Ricardo Palma

Atención:

Coordinadora de Red 09

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GEORGINA YOLANDA PACIFICO ZAPATA** identificado(a) con DNI N.° **08312255** y código de matrícula N.° **7001030999**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del Talento Humano y Planeamiento Estratégico en Docentes de Primaria, Red 09, San Juan de Lurigancho - 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR



Rebeca Nelly Díaz Rodríguez
DIRECTORA
I.E. N° 125 RICARDO PALMA

UCV.EDU.PE

ANEXO 5

BASE DE DATOS

N°	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO																													
	Formulación de estrategias											Implementación de estrategias														Evaluación de estrategias				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	3	1	5	5	5	5
4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	4
5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5
6	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5
7	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
10	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
11	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
12	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
13	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
16	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
17	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
18	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1
19	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
20	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
21	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
22	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
23	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4
24	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
31	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
32	4	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1
33	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1
34	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
35	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
36	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
37	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
38	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
39	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
41	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
42	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5
43	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5
44	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	2	5
45	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
46	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
47	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	3	1	4	3	4	4	2	4
49	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1
50	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1
51	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
52	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
53	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
54	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
55	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
57	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
58	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
59	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3
60	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	2	3
61	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4
62	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5
4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	
6	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
7	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
19	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
20	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
32	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
33	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
44	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3
46	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3
50	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5
51	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3
52	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2
53	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
54	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
56	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
57	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
58	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
60	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2																		

225	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
226	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
227	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
228	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	
229	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	
230	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3		
231	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3		
232	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
233	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3		
234	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2		
235	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
236	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
237	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
238	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2		
239	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
240	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
241	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		
242	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5		

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PILOTO																															
N°	Formulación de estrategias										Implementación de estrategias															Evaluación de estrategias					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	5	5	5	
2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	2	1	3	4	4	5	3	5	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	5	3	1	5	5	5	5	
4	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	4	
5	2	3	3	2	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5	
6	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	5	5	5	
7	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
8	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
9	4	3	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
10	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
11	2	2	2	2	4	2	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
12	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
13	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	
15	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
16	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
18	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1	
19	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
20	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
21	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
22	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
23	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4
24	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1
25	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	
26	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
27	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
28	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	3	4	

ANEXO 6

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p. 212

Anexo 7

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. Título

Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en los docentes de primaria, Red 09, San Juan de Lurigancho-2017.

2. Autora

Georgina Yolanda Pacifico Zapata

georginapacifico@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en los docentes de primaria, Red 09, San Juan de Lurigancho-2017, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Gestión del talento humano y Cuestionario de planeamiento estratégico en la escala politómica, que brindó información acerca de la Gestión del talento humano y el planeamiento estratégico en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.834 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La gestión del talento humano tiene relación significativa con el

planeamiento estratégico en los docentes de primaria Red 09 san Juan de Lurigancho-2016.

4. Palabras claves

Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en los docentes de primaria, red 09, San Juan de Lurigancho-2017.

5. Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between human talent management and strategic planning in primary teachers, network 09, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered the entire population, in which has used the variable: Human talent management and strategic planning.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire of Management of human talent and Questionnaire of strategic planning on the politomyc scale, which provided information about human talent management and strategic planning in its various dimensions, the results of which are presented graphically and verbatim.

The result of the correlation coefficient Rho Spearman of 0834 indicates that there is positive relationship between the variables in addition is at the level of correlation high and being the level of significance bilateral $P = 000 < 0.01$ (highly significant), was Rejects the null hypothesis and accepts the general hypothesis; It is concluded that: the management of the human talent has significant relation with the strategic planning in the teachers of primary Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

6. Keywords: Human talent management and strategic planning

7. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de primaria, Red 09 San Juan de

Lurigancho-2017. Fue desarrollado con un diseño No experimental correlativo. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el planeamiento estratégico de los docentes de primaria de los docentes de primaria, Red 09 San Juan de Lurigancho-2017.

8. Metodología

Respecto a la metodología, en la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo. Al respecto consideramos el planteamiento realizado por Bernal (2013) quien indica que es una técnica, que se da a partir del planteamiento de las hipótesis y estas a su vez deben ser comprobadas o refutadas, ante ello podemos decir que el método hipotético deductivo consiste en la creación de las hipótesis que todo trabajo de investigación debe tener, ya que ello nos permite demostrar la certeza o falacia, ya que ello se sabe es corroborado a partir de los hechos.

El tipo de estudio de la presente investigación es de tipo aplicada, ante lo mencionado, reflexionamos sobre lo propuesto por Valderrama (2013) quien indica que este tipo de investigación también llamada dinámica, práctica o empírica; se encuentra muy unida a la investigación básica ya que depende de sus aportes teóricos y descubrimientos para llegar a la resolución de problemas, con la finalidad de satisfacer necesidades, buscando el bienestar de la sociedad.

El enfoque utilizado en esta investigación es cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiere: "El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación" (p. 7). El enfoque cuantitativo tiene como una de sus características principales la anticipación con que se establecen las hipótesis, así mismo se trabaja con patrón casi siempre predecible, ya que este enfoque pretende explicar y conjeturar el fenómeno investigado.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Georgina Yolanda Pacifico Zapata, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 08312255, con el artículo titulado: “Relación del compromiso organizacional y el tiempo de servicio.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha: 07 de octubre del 2017

Nombres y apellidos: Georgina Yolanda Pacifico Zapata