



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**El plan estratégico y la gestión del talento humano en las  
empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Adrianzen Chorres, Lusmilma Leydi (orcid.org/0000-0002-9611-4461)

Alache Nima, Victoria Carolina (orcid.org/0000-0002-6727-4538)

**ASESORA:**

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A Jehová Dios por sostenerme en cada momento; a mi hijo Arthour quien es mi fuente de inspiración para ser un ejemplo de esfuerzo y estímulo profesional, a mi papá Eladio allá en el cielo por todas las enseñanzas que me inculcó, a mi mamá que sigue dándome valor y acompañándome en mi camino profesional.

Leydi

A Dios por brindarme fortaleza en todo momento de mi vida, a mi hijo Juan Steven quien es mi principal fuente de motivación y lucha constante, a mi papito José en el cielo por sus valiosos consejos, sus enseñanzas y su amor infinito y a mi madre Marleny quien está a mi lado siempre apoyándome, sosteniéndome y brindándome todo su amor.

Carolina

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo por brindarnos las herramientas necesarias y contribuir en nuestro Desarrollo profesional.

A nuestros docentes, por sus enseñanzas y aportes para culminar con éxito nuestro trabajo de investigación.

A Victoria Optica's, por facilitarnos la información solicitada para el desarrollo de la investigación.

Autores

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023", cuyos autores son ALACHE NIMA VICTORIA CAROLINA, ADRIANZEN CHORRES LUSMILMA LEYDI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:26:02

Código documento Trilce: TRI - 0666872

## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, ADRIANZEN CHORRES LUSMILMA LEYDI, ALACHE NIMA VICTORIA CAROLINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALACHE NIMA VICTORIA CAROLINA <b>DNI:</b> 44090489 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6727-4538	Firmado electrónicamente por: VALACHEN el 27-11- 2023 23:38:05
ADRIANZEN CHORRES LUSMILMA LEYDI <b>DNI:</b> 44520521 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9611-4461	Firmado electrónicamente por: LADRIANZENCH el 28- 11-2023 08:08:59

Código documento Trilce: INV - 1402768

## Índice de contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	13
3.1.1 Tipo de investigación: .....	13
3.1.2 Diseño de investigación:.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (Criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.3.1 Población.....	14
3.3.2 Muestra:.....	15
3.3.3 Muestreo.....	15
3.3.4 Unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXO.....	39

## Índice de tablas

Tabla 1.	Validez de juicio de expertos .....	15
Tabla 2.	Estadísticos de confiabilidad .....	16
Tabla 3.	Nivel del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.....	18
Tabla 4.	Nivel de las dimensiones del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	18
Tabla 5.	Nivel de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	19
Tabla 6.	Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.....	20
Tabla 7.	Normalidad de datos - Prueba de Kolmogorov.....	21
Tabla 8.	Relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023 .....	21
Tabla 9.	Relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	22
Tabla 10.	Relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	23
Tabla 11.	Relación entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.....	81
Figura 2	Nivel de las dimensiones del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	81
Figura 3.	Nivel de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	82
Figura 4.	Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.....	82
Figura 5.	Relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023 .....	83
Figura 6.	Relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	83
Figura 7.	Relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	84
Figura 8.	Relación entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. ....	84



## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo el determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano en las Empresas del rubro de ópticas, Trujillo, 2023; de un método cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, con una población de 45 ópticas, y una muestra de 40 ópticas. Empleando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultados que, en el rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo el plan estratégico empleado por ello fue de un nivel bueno con un 63%, asimismo en la dimensión ambiente interno es de un nivel bueno con un 60%, en la dimensión ambiente externo es de un nivel bueno con un 68%, y en la dimensión implementación de la estrategia es de un nivel bueno con un 68%. Asimismo, en cuanto a la gestión de talento humano realizados por ellos, es de un nivel bueno con un 75%, en la dimensión interna es de un nivel bueno con un 68%, en la dimensión externa es de un nivel bueno con un 73%, y en la dimensión desempeño laboral es de un nivel bueno con un 73%. Se concluye que, si existe una relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano, en las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo; interrelacionándose en un 62.5% en nivel bueno en ambas variables; siendo una relación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.910, y un valor de  $p=0.000$  a un nivel de significancia del 5%.

Palabras clave: estrategia, competencia, talento, óptica.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the strategic plan and the management of human talent in companies in the optical sector, Trujillo, 2023; of a quantitative method, of applied type, with a non-experimental design, cross-sectional, with a population of 45 opticians, and a sample of 40 opticians. Using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The results were obtained that, in the optical sector in the city of Trujillo, the strategic plan used for this reason was of a good level with 63%, also in the internal environment dimension it is of a good level with 60%, in the external environment dimension is at a good level with 68%, and in the strategy implementation dimension it is at a good level with 68%. Likewise, in terms of human talent management carried out by them, it is at a good level with 75%, in the internal dimension it is at a good level with 68%, in the external dimension it is at a good level with 73%. %, and in the job performance dimension it is at a good level with 73%. It is concluded that, if there is a relationship between the strategic plan and the management of human talent, in companies in the optical sector in the city of Trujillo; interrelating at 62.5% at a good level in both variables; being a positive relationship with a Spearman coefficient of 0.910, and a value of  $p=0.000$  at a 5% significance level.

Keywords: strategy, competition, talent, optics.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos (GRH), se ha perfilado como un factor clave en el desarrollo y evolución en los últimos años, actuando como nexo entre esta y otras áreas de la empresa u organización; como en ciertos procesos de gestión en las empresas, se presentan problemas donde el gestor tiene responsabilidad directa. Sin embargo, conforme se ha ido fortaleciendo el talento humano, también se cuenta con herramientas que conducen las directrices adecuadas para poder gestionar; el plan estratégico es un instrumento que va a ayudar a contribuir en que los recursos humanos se perfeccionen, aplicando estrategias donde se involucren la propuesta de competencias, habilidades y capacidades, donde se puedan mejorar.

El problema que se aborda en esta oportunidad, tiene connotación mundial, un estudio realizado por Álvarez (2019) indicaría que el 67% de los empleadores privados tuvieron escasez de talento para poder cubrir los puestos que necesitaban. En 2019 — 2020, en Japón el 89%, en Rumania el 81%, y, en Taiwán el 78%, los empresarios de los países citados presentaron problemas vinculados con la retención de personal, siendo una de las causas con más frecuencia la carencia de competencias y habilidades en el personal.

Asimismo, un estudio realizado por Manpower (2023) en cuatro países de América Latina en 45 consultorías demostraron que las empresas para mantenerse en un nivel competitivo invierten en capacitar a sus colaboradores, ello como resultado de un plan estratégico, estableciendo los controles respectivos para ir midiendo de manera paulatina los resultados.

Festing et al., (2019) sostuvieron que diversas organizaciones están emplazando mucho énfasis en desarrollar estrategias en la gestión que realicen sus colaboradores. Sin embargo, no se puede replicar en todos los entornos con el mismo diseño, ello debido a las estructuras organizacionales de cada empresa. Sparrow et al., (2019) consideran que es un campo que sirve como puente para extraer conocimientos de prácticas de recursos humanos, y con la aplicación de estrategias vinculadas al capital

humano estas darían resultados positivos.

A nivel de Perú, las grandes empresas vienen apostando por una serie de estrategias vinculadas al fortalecimiento del recurso humano, el factor motivacional se ha convertido en variable primordial y esencial para que las compañías puedan gestionar de manera adecuada (Armijo, 2020).

De acuerdo a lo mencionado, y, delimitando el estudio, se adoptó por analizar el caso de las empresas dedicadas al servicio de ópticas en el distrito de Trujillo, se observó que este sector viene creciendo de manera significativa; sin embargo, al ser un negocio donde se debe contar con personal especializado, con capacidades y competencias vinculadas con el servicio al cliente y del negocio propiamente dicho, existen una serie de debilidades que deben corregirse. Al analizar la gestión en empresas de ópticas en Trujillo, es necesario proponer indicadores que articulen directamente con los objetivos estratégicos de las empresas; y el principal factor a considerar es el planeamiento estratégico, según sea necesario análisis de tres componentes como el ambiente interno, externo y la estrategia de control (Torres & Díaz, 2019).

De hecho, Puma y Estrada (2020), sostuvieron que los colaboradores de las ópticas deben aumentar el nivel de motivación laboral, lo que refleja un sentido de responsabilidad con el trabajo que hacen es mayor. Según, Trofimov et al (2019). Esto significa, que cuanto más se sientan identificados en el trabajo los empleados de una organización, mayor será su compromiso organizacional. Chris y Moldogaziev (2019), conjuntamente Priya y Kumari (2019), apoyaron a una fuerte evidencia entre las funciones que tienen planificación estratégica y relaciones con la gestión del talento, sugiriendo un problema resuelto con atención.

Como se puede apreciar el estudio es factible para el análisis del plan estratégico, que sirva para promover estrategias articuladas a las competencias y habilidades para los recursos humanos en las empresas del rubro de ópticas en Trujillo, en cuanto al enfoque del problema, se formuló la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión del talento humano en las Empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023?

En cuanto a la justificación del trabajo de investigación, la existencia de una serie de estudios estratégicos y académicos se apoyaron en fundamentos de aspecto teórico, tomando como base los lineamientos conceptuales de López (2021), y el modelo estratégico de negocios y recursos humanos. La justificación del método, la aclaración de las variables a estudiar permitirá la creación de un plan de investigación adecuado y descriptivo. Los métodos cuantitativos pueden confirmar las hipótesis planteadas para el desarrollo de la investigación. La demostración en la práctica propone informar a los colaboradores de la investigación sobre resultados del análisis de variables en la práctica de la investigación y dar sus recomendaciones luego de recolectar la información, de tal forma realizar las recomendaciones respectivas en las empresas del rubro de ópticas de Trujillo para poder fortalecer los recursos humanos (D'Alessio, 2022)

Descrita la problemática, se propone el objetivo para determinar la relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano en las Empresas del rubro de ópticas, Trujillo, 2023; en cuanto a los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación del ambiente interno y la gestión del talento humano en empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023; determinar la relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las Empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023; y determinar la relación que existe entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023.

La hipótesis general planteada permitirá establecer la relación positiva entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas, Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

**Antecedentes nacionales**, en el marco referencial de estudios realizados en el país, se encontró la investigación de **Rivera (2021)**, cuyo objetivo fue medir la relación entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Ambo en Huánuco para el ejercicio económico 2019. El estudio aplicó un enfoque basado en resultados y mejora continua; de esta manera, se pudo decidir si los servidores públicos se encontraron empleados para desempeñar sus funciones y desarrollar una planificación institucional óptima. Este trabajo tuvo como finalidad la medición de dos variables con el propósito principal de resolver los problemas planteados por el investigador poniendo en práctica los conocimientos adquiridos, con un enfoque cuantitativo, con niveles descriptivos, luego de establecer correlaciones cruzadas no experimentales, estas se convirtieron en el locus de la planificación estratégica para aplicar en sus colaboradores. Como conclusión se determinó un nivel de correlación directa y positiva entre ambas variables.

**Oblitas (2020)**, sustentó un estudio donde su objetivo fue establecer la influencia entre el plan estratégico y la gestión de talento humano en el municipio de Lajas – Chota. En cuanto a la metodología, este estudio fue realizado utilizando un diseño de correlacional descriptivo con una muestra de 56 empleados del municipio. Esta situación favorece la comprensión de la investigación realizada, que estuvo basado en comprender la teoría de la gestión personal e interpersonal de Fishman, la teoría de Deming, la teoría del desarrollo a escala humana de Max-Neef, la teoría de Chiavenato, considerando que, para desarrollar una adecuada gestión de recursos humanos, hay un conjunto claro de disposiciones que deben reflejarse en el plan estratégico de la institución. Concluyéndose que al realizarlo de forma adecuada tiene un impacto beneficioso en gestión de recursos humanos.

**Olaechea (2021)**, sustentó el estudio acerca del diseño de cómo elaborar una planeación estratégica y de esta manera lograr una mejora en la Administración de Microempresas en Corporación de Gas EIRL 2020. Se aplicó una encuesta, bajo un método mixto, proactivo y de diseño piloto, donde la muestra fue el total de los colaboradores (trabajadores de la organización),

la muestra incluyó a 8 personas. La fiabilidad se demostró mediante opiniones de versados y el alfa de Cronbach de 0.90. Con base realizado en la discusión y analizando los resultados se logró concluir que las diversas estrategias con una adecuada planificación ayudarán a mejorar la administración de la empresa.

**Ballesteros y Timaná (2019)**, su objetivo fue sustentar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados en Oxyman Comercial S.A.C, Chiclayo 2019, la metodología tuvo un enfoque correlacional y un diseño no experimental. Utilizaron una muestra de 20 empleados que desempeñaban funciones administrativas y operativas en la empresa, utilizándose como herramienta un cuestionario de preguntas, el nivel de consistencia fue de 0.854. El resultado que se obtuvo es que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ubicada en Chiclayo, se encuentra principalmente por debajo del promedio en todas las dimensiones del desempeño laboral. Se concluyó que las variables que han sido estudiadas en la investigación tienen una correlación fuerte o directa.

**Morales (2020)**, sustentó el estudio para medir la relación entre la gestión del talento humano (GTH) y la satisfacción laboral. El método fue descriptivo, correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo. La población fue 75 colaboradores, utilizando el método censal. Los datos fueron recolectados utilizando una técnica de encuesta; el instrumento constó de dos cuestionarios que superaron el criterio de Alfa de Cronbach de 0.970 y 0.979, de esta manera se demostró que es una herramienta altamente confiable. El procesamiento de los datos mostró una fuerte correlación positiva con el valor estadístico  $Rho = .827$  en la institución y de esta manera se logró aceptar la hipótesis de investigación.

**Valenzuela (2020)**, buscó describir como la gestión de recursos humanos (GRH) afectó el desempeño laboral de los colaboradores en un banco estatal, 2020. La población estuvo compuesta de 163 trabajadores del área de proyecto del BN en el año 2020, y la herramienta mide un cuestionario que contiene 12 preguntas para ambas variables (la variable dependiente desempeño laboral y la variable independiente recursos humanos) ambas en escala ordinal, el instrumento es probado por calificaciones de expertos y su

confiabilidad es probada por el alfa de Cronbach. Como resultado, el 21,4% de las personas que fueron encuestadas creen que la gestión de recursos humanos tiene una influencia positiva en el desempeño del Banco de la Nación en 2020, y el 25% cree que el desarrollo de la fuerza laboral tiene un impacto positivo. La conclusión es que la dependencia en la gestión que se realiza con el personal y su desempeño en sus áreas que laboran, es un resultado del coeficiente de Nagelkerke, significando que la variabilidad está relacionada con el 98,7%.

**Espinoza y Montalvo (2021)**, sustentó un estudio con el objetivo de examinar la gestión del talento humano y el cumplimiento laboral del personal del Distrito Registral. El método fue de tipo básico, no experimental, descriptivo, se utilizó como muestra un total de 24 empleados de la unidad administrativa. Para la recolección de datos se hizo uso de una herramienta denominada cuestionario, la cual constó de 19 preguntas diseñadas para obtener información y opiniones de los trabajadores en las variables de estudio. Antes de ser usada la herramienta, fue evaluada por versados, especialistas de maestría, con conocimientos en desarrollo de talento y gestión administrativa. Los resultados indicaron que a través del control variable talento humano y la capacidad laboral, la significancia fue mayor a 0.05, y, evidenciándose que se tiene un efecto positivo entre los coeficientes encontrados a través de la prueba de Pearson el coeficiente arrojó 0.769 indicando que existe dependencia entre las dos variables positivas.

En relación a los **antecedentes locales, Bocanegra y León (2021)**, indicaron que la investigación que se realizó tuvo como objetivo determinar la conexión la calidad del servicio en Óptica Innovalens y la gestión del talento humano, Trujillo - 2021. Este estudio tuvo un diseño transversal descriptivo y fue no experimental, Se considera un total de 534 clientes en la organización y 25 trabajadores, el tamaño de la muestra incluye a 224 clientes y 25 trabajadores. El método utilizado es el muestreo probabilístico aleatorio simple. Las herramientas utilizadas fueron escalas, La fiabilidad estuvo determinada por la medición del alfa de Cronbach de 0.89, cuyos resultados mostraron que el 91,7% de la calidad del servicio depende del talento directivo, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.72, existe relación entre las dos



variables, lo cual equivale que la primera variable de estudio, contribuye en la calidad del servicio. En cuanto a su significancia encontrada sus resultados muestran que su número llega al 100%, lo que significa que las dos variables el comportamiento que tienen es altamente positivo, de tal forma que la organización Óptica Innovalens, y que sus socios, han mejorado significativamente la calidad. servicio.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se cuenta con el estudio de **Magallanes (2020)**, realizado en Guayaquil, el objetivo fue desarrollar un plan estratégico para establecer mejoras en la gestión del talento humano de la organización Lem SA. En cuanto al método, el enfoque de estudio es cualitativo, tipo aplicada, y descriptivo. El muestreo estuvo compuesto por 13 colaboradores; además, encuestas y entrevistas usadas como instrumentos de acopio de fueron determinantes, detectándose situaciones que repercuten en la segunda variable, proponiéndole un plan estratégico como alternativa de solución, el cual establecerá mejoras en el ambiente organizacional, sentido de pertenencia y motivación.

Asimismo, el estudio de **Prieto (2020)**, realizado en Medellín, el objetivo fue explicar la gestión del talento como una estrategia de retención de empleados. En relación a la metodología, el enfoque de estudio que se utilizó fue el cualitativo, tipo descriptivo. El muestreo estuvo compuesto por 20 personas. Los resultados fueron determinantes, En general, el objetivo de la gestión por competencias es retener a aquellos que tienen el potencial para desarrollar una carrera en la empresa y ocupar posiciones de liderazgo en el futuro, para que se ubiquen en la tabla de sucesión.

**Tumbaco (2019)**, desarrolló el estudio cuyo objetivo fue desarrollar un plan estratégico de talento humano, obteniendo información relevante a través del diagnóstico de situación y utilizando las herramientas de investigación más adecuadas para mejorar el desempeño de los socios. Los métodos utilizados fueron la investigación exploratoria, con enfoque cualitativo y cuantitativo, utilizando métodos deductivos e inductivos, así como la aplicación de encuestas y entrevistas para recolectar datos relevantes. Los

resultados obtenidos mostraron que la planificación interna del capital humano de la unidad estructural era pequeña, por lo que se propusieron estrategias, Considerando las necesidades primarias de la institución y sus socios.

**García et al. (2020)**, sustentó el estudio destinado a identificar los factores que influyen y componen el modelo de gestión de recursos humanos en el sector turístico de la provincia de Santander, a partir del modelo propuesto por Beer, Harper y Linch, Chiavenato, Cuesta y Allen. Se utilizaron 59 muestras pymes que respondieron a la herramienta a nivel de estrategia organizacional. Los resultados nos permitieron identificar los modelos de gestión del talento más relevantes adecuados para las pymes del sector turístico. Es necesario aumentar el desarrollo de la capacidad en el campo de la gestión y luchar por un mayor nivel de competitividad y sostenibilidad del desarrollo de la organización de la industria. Se concluyó que la variable de estudio debe ser incluida en la estructura organizativa, para lograr objetivos que determinen que la organización sea competitiva. Es desde esta perspectiva que el modelo debe adoptarse para que marque el rumbo estratégico y sustentable de la organización.

**Ramón (2020)**, el objetivo determinó la importancia de la gestión del talento humano en el trabajo de los colaboradores de la farmacia Alvarado de la ciudad de Orán-Salta en el año 2019. Se siguió un estudio descriptivo. Se realizaron entrevistas orientadas a los propietarios, aplicando cuestionarios a los colaboradores. Los resultados de las encuestas se recopilaron y analizaron utilizando estadísticas descriptivas. Se concluyó que hay una relación directa y significativa, se sugiere la implementación de programas para capacitar a los empleados para mejorar el desempeño laboral.

**Bedoya (2021)**, el objetivo fue analizar el vínculo relacional entre gestión del talento humano y la formación de valores en una Universidad Privada de Loja. Los métodos son básicos, sistemáticos y cuantitativos para ganar mayor profundidad en los nuevos conocimientos. Es fundamental porque permitió que se mida el nivel de asociación de las variables, cuantificando y analizando sus relaciones en contraste con el modelo de hipótesis y no experimental porque el objetivo es explicar el fenómeno de interés. Los resultados mostraron que la gestión del talento (significación

74,6%) tiene un efecto significativo (163,3% chi-cuadrado) en el desarrollo de valores en la tercera tarea, como conocimiento, transferencia de tecnología e inclusión social (significación 76,1%), aceptándose la hipótesis positiva.

**Flores y Aguilar (2023)**, el objetivo fue conocer la generalidad de la gestión de recursos humanos en el clima organizacional de la universidad en mención. La investigación fue de tipo cuantitativa y relevante y su diseño es no experimental, transaccional. La muestra estuvo compuesta por 130 profesores designados y posiblemente contratados. Finalmente, se analizó la correlación de Rho Spearman. Los resultados mostraron una adecuada consistencia interna ( $\alpha=0.939$ ) y análisis de tamaño de muestra ( $KMO=0.924$ ). Los valores de KS de ambas variables medidas fueron ( $pand<0.05$ ), rechazando la hipótesis nula. Se concluyó, el análisis mostrando el valor de Rho de Spearman es ( $Sig. = 0.000$ ), es decir ( $andlt;0.05$ ), con una correlación de (0.841), encontrándose que se tiene una fuerte relación positiva entre las dos variables que han sido estudiadas de la Universidad Estatal de Bolívar.

**Tapia y Colcha (2021)**, el objetivo fue analizar las brechas de talento y desempeño en Constructora General Services S.A. La metodología fue de tipo descriptiva, y de investigación bibliográfica, como no se contaba con una muestra, se trabajó con la población total, se utilizaron encuestas para recolectar los datos de los trabajadores de la construcción y trabajadores en general, y se utilizaron las herramientas SPSS para procesar su información. Se concluyó mediante el análisis estadístico mediante el Chi-cuadrado, revelando una incidencia positiva de 0.75 con una significancia de 0.05 demostrando la estrategia de mejora repercute en el desempeño de los trabajadores.

En cuanto a la variable Plan estratégico (V1).

Las teorías que sustentan el estudio, nos remitimos a citar a D'Alessio (2022), indicando que **el plan estratégico** es el proceso vinculado con una serie de actividades desarrolladas por una organización con el propósito de lograr una visión definida que contribuya a establecer mejoras en la organización a mirar hacia el futuro con este propósito D'Alessio (2022) emplea el análisis de Hax y Majluf como insumos, externos e internos (la situación actual), conduciendo a la creación de los procesos que guiarán a la

organización a largo plazo. terminología identificada como objetivos estratégicos.

**D'Alessio (2022)** sostiene que los sucesos en el planteamiento estratégico son iterativo, reversible, interactivo y sujeto a revisión a lo largo del tiempo. Además, la organización debe involucrar recursos humanos que son una pieza clave para la organización, que comprendan las tendencias básicas en el negocio, la industria, los competidores y las necesidades y se preocupen por desarrollar mejores capacidades organizacionales.

Las iteraciones se fundamentan en un seguimiento constante del marco social, las necesidades y su competencia (es decir, consumidores y clientes). Es muy importante implementar un sistema de alerta o alerta temprana, esto va a permitir monitorear los cambios en el ambiente, la demanda, los competidores y requiere que los procesos se ajusten al actualizarlos.

Las dimensiones, que permitirán medir el plan estratégico son:

a) La dimensión ambiente interno, D'Alessio (2022) afirmarían que se constituyen en los componentes de las fuerzas o fortalezas que subyacen de la parte organizacional, la cual tendrá como indicadores el cumplimiento de la misión, visión y de sus valores.

b) En relación a la dimensión ambiente externo D'Alessio (2022), confirmarían que los indicadores asociados son la identificación de oportunidades, y las amenazas. Es necesario identificar los conocimientos para que las empresas puedan aprovechar lo que el mercado les brinda; asimismo, en todo negocio existen ciertas amenazas que puede ser de diverso tipo y que estas deben ser mitigadas para seguir siendo competitivos.

c) Por el lado, de la dimensión implementación de la estrategia, los indicadores se puntualizan en los objetivos estratégicos y la efectividad de la estrategia. D'Alessio (2022), contextualiza que la inclusión de la estrategia se convierte en el plan de acción donde se deben ejecutar las actividades, en el caso que se tratará de acuerdo a esta investigación se buscará plasmar estrategias relacionadas con los recursos humanos.

En cuanto a la **variable gestión del talento humano**, de acuerdo a las fuentes bibliográficas. Se considera la conceptualización de Chiavenato

(2020) como “la agrupación de las prácticas y políticas requeridas para administrar un puesto gerencial. Siendo una disciplina que asegura el logro de las metas organizacionales en función de la estructura de los esfuerzos humanos a través de la coordinación, y, en consecuencia, se prepara para capacitar, recompensar, reclutar, seleccionar, y evaluar el cumplimiento de las funciones de las personas de la organización (Chiavenato, 2020).

Para obtener una definición de la segunda variable, es práctico extraer los conocimientos de administración total, disciplina responsable de: Organizar, planificar, controlar y dirigir, con la participación de los subordinados, para la realización de acciones destinadas para lograr los objetivos empresariales y el esfuerzo humano, el cual se refleja en el desempeño laboral.

Se convierte entonces en un aspecto aparte porque invertir en las personas puede tener beneficios organizacionales cuando el éxito de las organizaciones e instituciones, está determinado por lo que las personas hacen y cómo lo hacen. El centro del talento es un socio relacionado con todos los departamentos de la organización, que tienen la oportunidad de posibilitar el trabajo del personal y fundamentalmente desarrollar la organización; la finalidad principal es motivar a todos los colaboradores a desarrollarse plenamente tanto individualmente como en grupo, brindando una oportunidad para el crecimiento de la organización (Chiavenato, 2020).

En cuanto a las dimensiones que medirán la gestión del talento humano, tenemos las siguientes:

a) La dimensión interna, Chiavenato (2020) Chiavenato (2020) indica que es necesario considerar las fuerzas internas que se tiene en los recursos humanos, además, los indicadores propuestos serán el comportamiento organizacional y las normas. En la gestión del talento humano se deben medir el ambiente institucional, el liderazgo y el cumplimiento de la normatividad basada por ejemplo en el reglamento de funciones y procesos.

b) Para la dimensión externa, Chiavenato (2020) sostuvo que las organizaciones se ven afectadas por los procesos externos, además de los stakeholders que intervienen; los indicadores propuestos serán las relaciones

humanas y la comunicación como dos aristas elementales para potenciar la gestión del talento humano.

c) El desempeño laboral, Chiavenato (2020) dimensiona el comportamiento que tienen los colaboradores en función a sus resultados, para ello se tomará en cuenta la motivación y las competencias.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Se evidencia que el estudio es de tipo aplicada, lo que Hernández y Mendoza (2018), consideran posible para la comprensión de experimentos cambios en la unidad de investigación, asimismo es descriptivo. El método es de tipo cuantitativo para medir las variables Hernández y Mendoza, (2018), en este sentido representarán procesos de forma secuencial y verificable en cada fase del estudio.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El estudio ofrece un diseño de investigación no experimental en el que no se manipularon las variables y/o unidades de estudio, ya que se concentraron en una muestra con características homogéneas y/o similares, y las variables fueron analizadas de forma inmediata.

Además, para efectos del análisis exploratorio, se acordó que es un estudio correlacional de corte transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Plan estratégico**

- **Definición conceptual**

De acuerdo con D'Alessio (2022), sostiene que los sucesos en el planteamiento estratégico son iterativo, reversible, interactivo y sujeto a revisión a lo largo del tiempo. Además, la organización debe involucrar recursos humanos que son una pieza clave para la organización.

A través de una encuesta se contemplan las dimensiones:

- a) El ambiente interno
- b) El ambiente externo
- c) La implementación de la estrategia.

- **Definición operacional**
- **Indicadores**
- **Escala de medición**

## **Variable 2: Gestión talento humano**

- **Definición conceptual**

La definición conceptual fue la siguiente: Chiavenato (2020) como la agrupación de las prácticas y políticas requeridas para administrar un puesto gerencial.

En cuanto a las dimensiones que medirán la gestión del talento humano, tenemos las siguientes:

- a) Dimensión interna
- b) Dimensión externa
- c) Desempeño laboral

- **Definición operacional**
- **Indicadores**
- **Escala de medición**

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.**

#### **3.3.1 Población**

Se determinó una población de 45 ópticas legalizadas que se ubican en la ciudad de Trujillo. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), argumentan que es el número total de casos que cumplen ciertos estándares.

Criterios de Inclusión: ópticas que tengan más de dos años de



operación.

Criterios de exclusión: Se excluyen ópticas informales.

### **3.3.2 Muestra:**

Estuvo determinada por conveniencia y se tomó una muestra de cuarenta (40) ópticas de Trujillo.

### **3.3.3 Muestreo**

Consistió en detallar las características de un procedimiento que selecciona un número de elementos de un conjunto, por ello se hizo uso del muestreo probabilístico para el trabajo de investigación descrito anteriormente porque la muestra de conveniencia ya está establecida (Hernández y Mendoza, 2018).

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se conformó por los Propietarios y /o administradores de las ópticas de la ciudad de Trujillo.

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

Se diseñó una encuesta que nos facilitó acopiar la información, las características de la encuesta es tipo Likert con opciones múltiples.

La validación del instrumento de investigación, se realizó mediante la evaluación de expertos, para ello se requirió del aporte de dos docentes de la Universidad César Vallejo (UCV), lo que permitió la validez de la elaboración del instrumento de acuerdo al formato, contenido, consistencia y constructo.

### **Tabla 1.**

*Validez de juicio de expertos*

*Lista de expertos*

Expertos	Resultado
Mg. Armando Alfredo Blas Zelada	Aplicable
Dr. Francisco Fernando Ortiz Castillo	Aplicable
Mg. William Angulo Cárdenas	Aplicable

*Nota.* Mg.: Magíster; Dr.: Doctor

Se aplicó la prueba de confiabilidad mediante prueba piloto a 15

encuestados para poder determinar el Alfa de Cronbach la fiabilidad del instrumento. En la Tabla 2, se aprecia la escala de valores de la confiabilidad.

**Tabla 2.**

*Estadísticos de confiabilidad*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Plan estratégico	0.823	Bueno
Gestión del talento humano	0.806	Bueno

Los resultados de la prueba piloto determinaron que existe una buena consistencia en la elaboración de los ítems presentados.

### **3.5. Procedimientos**

Tomando en cuenta lo indicado por Hernández y Mendoza (2018) el procedimiento que se siguió fue bajo la ruta metodológica de una investigación cuantitativa. El primer paso realizado ha sido el planteamiento de la propuesta del tema, el segundo punto se enfocó en el desarrollo del marco teórico de estudio abarcando los antecedentes y teorías que le dan soporte a la investigación. Asimismo, el tercer procedimiento se enfocó en la elaboración del diseño metodológico, la operacionalización de las variables, y, la formulación de los instrumentos los cuales fueron validados y sometidos a juicio de expertos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos fueron recolectados, codificados y procesados en el software estadístico SPSS versión 26 mediante pruebas de estadística descriptiva, tablas de frecuencia y gráficos. Se proporcionó tablas y gráficos descriptivos. Estadística inferencial. La correlación de Spearman, se utilizó como una muestra no paramétrica para la prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación mostró y presentó los aspectos éticos que se tomaron en cuenta, en la investigación desde diferentes perspectivas. Primero,

para asegurar la autoría de las investigadoras empleando información bibliográfica, se utilizarán las pautas de escritura APA versión 7, es decir, que no habrá infracción de autoría.

Segundo, se contempló la norma de productos académicos otorgada por la Escuela de Administración de la UCV.

Tercero, se manejó lo indicado para que prevalezca la objetividad de este tipo de investigación, manteniendo los principios éticos del código de ética de la universidad.

#### IV. RESULTADOS

Después de la aplicación de los instrumentos, se determinaron los resultados puntuales a los objetivos, empleando el programa SPSS v26, aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov, en el cual se utilizó la correlación de Rho Serman, dando los siguientes resultados

**Tabla 3.**

*Nivel del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3%
Regular	14	35%
Bueno	25	63%
Total	40	100%

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo el plan estratégico empleado por ello es de un nivel bueno con un 63%, seguido de un nivel regular de 35% y por último un nivel deficiente del 3%; teniendo claro el cumplimiento de su misión y visión, el cual permita identificar las oportunidades y amenazas, para plantear objetivos estratégicos para lograr la efectividad como empresa.

**Tabla 4.**

*Nivel de las dimensiones del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

Nivel	Ambiente interno		Ambiente externo		Implementación de la estrategia	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5%	2	5%	3	8%
Regular	14	35%	11	28%	10	25%
Bueno	24	60%	27	68%	27	68%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo según las dimensiones del plan estratégico empleado; en la dimensión ambiente interno es de un nivel bueno con un 60%, seguido de un nivel regular de 35% y por último un nivel deficiente del 5%, dando así que el personal conoce la misión y visión de la empresa y cumplen con los valores que la representan; en la dimensión ambiente externo es de un nivel bueno con un 68%, seguido de un nivel regular de 28% y por último un nivel deficiente del 5%, el personal conoce las oportunidades que brinda la empresa en el rubro y también conocen la amenazas que afecta la gestión de la empresa; y en la dimensión implementación de la estrategia es de un nivel bueno con un 68%, seguido de un nivel regular de 25% y por último un nivel deficiente del 8%, esto hace referencia que el personal tiene los objetivos de la empresa presente y toma las acciones necesarias para mejorar la gestión y procesos administrativos.

**Tabla 5.**

*Nivel de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3%
Regular	9	23%
Bueno	30	75%
Total	40	100%

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo según su gestión de talento humano realizados por ellos, es de un nivel bueno con un 75%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 3%, de tal forma que el personal tiene una fluidez correcta en comunicación con el fin de llevar un buen comportamiento organización, empleando las normas, para genera una correcta relación interna y externa, dando solución a cualquier conflicto presentado en la empresa.

**Tabla 6.**

*Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

Nivel	Dimensión interna		Dimensión externa		Desempeño laboral	
	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj	Frecuenci	Porcentaj
	a	e	a	e	a	e
Deficient e	1	3%	2	5%	2	5%
Regular	12	30%	9	23%	9	23%
Bueno	27	68%	29	73%	29	73%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo según las dimensiones de la gestión de talento humano realizados por ellos; en la dimensión interna es de un nivel bueno con un 68%, seguido de un nivel regular de 30% y por último un nivel deficiente del 3%, hace referencia que el personal que tiene una correcta comunicación entre ellos; en la dimensión externa es de un nivel bueno con un 73%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 5%, es por ello que el personal fomenta empatía entre ellos y dan solución a conflictos organizacionales; y en la dimensión desempeño laboral es de un nivel bueno con un 73%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 5%, ya que siempre se encuentra motivados y se ve reflejado en su desempeño laboral.

**Tabla 7.***Normalidad de datos - Prueba de Kolmogorov*

Variables y dimensiones	Estadístico de prueba (Z)	Sig. asintótica (bilateral)
Actos de investigación	.133	,000 <sup>c</sup>
Actos de supervisión	.110	,000 <sup>c</sup>
Actos de control o inspección	.131	,000 <sup>c</sup>
Fiscalización	.121	,000 <sup>c</sup>
Prevención de la violencia y delito	.115	,000 <sup>c</sup>
Control y persecución del delito	.113	,000 <sup>c</sup>
Rehabilitación y reinserción social	.114	,000 <sup>c</sup>
Seguridad ciudadana	.117	,000 <sup>c</sup>

De datos obtenidos, son normales siendo el valor de  $p < 0.05$ , por lo tanto, se utilizará para la contrastar y verificar la relación la correlación de Spearman, ya que todos los valores de "P" son menores de 0.05.

**Tabla 8.**

*Relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023*

		Gestión del talento humano			Rho de Spearman		
		Bueno	Deficiente	Regular	Sig. (P)	Valor	
Ambiente interno	Bueno	N°	24	0	0	0.000	0.907
		%	60.0%	0.0%	0.0%		
	Deficiente	N°	0	1	1		
		%	0.0%	2.5%	2.5%		
	Regular	N°	6	0	8		
		%	15.0%	0.0%	20.0%		

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo, la relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano, el 60.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente; ya que existe una comunicación fluida entre los trabajadores y dan solución a cualquier conflicto generado en la organización, asimismo existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.907, a un nivel de significancia del 5%.

**Tabla 9.**

*Relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

		Gestión del talento humano			Rho de Spearman		
		Bueno	Deficiente	Regular	Sig. (P)	Valor	
Ambiente externo	Bueno	Nº	24	0	3	0.000	0.784
		%	60.0%	0.0%	7.5%		
	Deficiente	Nº	0	1	1		
		%	0.0%	2.5%	2.5%		
	Regular	Nº	6	0	5		
		%	15.0%	0.0%	12.5%		

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo, la relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano, el 60.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, esto se refleja en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, en el cual es de apoyo para la identificación de oportunidades laborales y amenazas que afecten a la empresa; asimismo existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.784, a un nivel de significancia del 5%.



**Tabla 10.**

*Relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

		Gestión del talento humano			Rho de Spearman		
		Bueno	Deficiente	Regular	Sig. (P)	Valor	
Implementación de la estrategia	Bueno	N°	26	0	1	0.000	0.866
		%	65.0%	0.0%	2.5%		
	Deficiente	N°	0	1	2		
		%	0.0%	2.5%	5.0%		
	Regular	N°	4	0	6		
		%	10.0%	0.0%	15.0%		

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo, la relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano, el 65.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, esto genera una motivación para mejorar la competencia y el desempeño laboral entre los trabajadores; asimismo existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.866, a un nivel de significancia del 5%.

**Tabla 11.**

*Relación entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

		Gestión del talento humano			Rho de Spearman		
		Bueno	Deficiente	Regular	Sig. (P)	Valor	
Plan Estratégico	Bueno	N°	25	0	0	0.000	0.910
		%	62.5%	0.0%	0.0%		
	Deficiente	N°	0	1	0		
		%	0.0%	2.5%	0.0%		
	Regular	N°	5	0	9		
		%	12.5%	0.0%	22.5%		

De los datos obtenidos de las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo, la relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano, el 62.5% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, esto hace referencia que en las empresa del rubro de óptica si cumplen con las política internas y externas de la empresa, viéndose reflejado en la gestión administrativa y llevado una comunicación fluida; asimismo existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.910, a un nivel de significancia del 5%.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como título “El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023”, que de acuerdo con D’Alessio (2022), afirma que el plan estratégico es el proceso vinculado con una serie de actividades desarrolladas por una organización con el propósito de lograr una visión definida que contribuya a establecer mejoras en la organización a mirar hacia el futuro con este propósito.

Se obtuvo como datos descriptivos de ambas variables, en cuanto al plan estratégico empleado fue de un nivel bueno con un 63%, y en sus dimensiones; en la dimensión ambiente interno es de un nivel bueno con un 60%, en la dimensión ambiente externo es de un nivel bueno con un 68%, y en la dimensión implementación de la estrategia es de un nivel bueno con un 68%.

Se coincide con Oblitas (2020), considera que, para desarrollar una adecuada gestión de recursos humanos, hay un conjunto claro de disposiciones que deben reflejarse en el plan estratégico de la institución. Concluyéndose que al realizarlo de forma adecuada tiene un impacto beneficioso en gestión de recursos humanos, en cuanto a su gestión de talento humano realizados por ellos, es de un nivel bueno con un 75%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 3%. Como así también en sus dimensiones; en la dimensión interna es de un nivel bueno con un 68%, seguido de un nivel regular de 30% y por último un nivel deficiente del 3%; en la dimensión externa es de un nivel bueno con un 73%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 5%; y en la dimensión desempeño laboral es de un nivel bueno con un 73%, seguido de un nivel regular de 23% y por último un nivel deficiente del 5%.

En cuanto Valenzuela (2020), en su investigación como la gestión de recursos humanos afectó el rendimiento del personal; obteniendo que

el 21,4% de los encuestados cree que la gestión de recurso humanos tiene una influencia positiva en el desempeño del Banco de la Nación en 2020, y el 25% cree que el desarrollo de la fuerza laboral tiene un impacto positivo. Asimismo, la dependencia en la gestión de recursos humanos con el desempeño es un resultado del coeficiente de Nagelkerke, lo que significa que la variabilidad del desempeño está relacionada con el 98,7%.

Así como Tumbaco (2019), demostró que la planificación interna del capital humano de la unidad estructural era pequeña, por lo que se propusieron estrategias, Considera las necesidades primarias de la institución y sus socios, en cuanto a la relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano, el 60.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.907, a un nivel de significancia del 5%.

Para Ballesteros y Timaná (2019), en su estudio de la relación de la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados; obtuvo que existe una correlación entre la primera variable y la segunda. Su valor de coeficiente de Rho Spearman corresponde a 0,782, lo que indica una correlación fuerte o directa entre las dos variables estudiadas.

En cuanto a García et al. (2020), en su investigación permitió identificar los modelos de gestión del talento más relevantes adecuados para las pymes del sector turístico, y es necesario aumentar el desarrollo de la capacidad en el campo de la gestión y luchar por un mayor nivel de competitividad y sostenibilidad del desarrollo de la organización de la industria; así también menciona que la gestión de recursos humanos es una herramienta, incluida la estructura organizativa, para lograr objetivos que determinen que la organización sea competitiva; desde esta perspectiva que el modelo debe adoptarse para que marque el

rumbo estratégico y sustentable de la organización

También como segundo objetivo específico, la relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano, el 60.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.784, a un nivel de significancia del 5%.

Así también Morales (2020), en la investigación que realizó para medir la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, mostró una fuerte correlación positiva con el valor estadístico  $Rho = .827$  en la institución educativa, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

Y como tercer objetivo específico, la relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano, el 65.0% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.866, a un nivel de significancia del 5%.

Así como Olaechea (2021), demostró que las diversas estrategias con una adecuada planificación ayudarán a mejorar la administración de la empresa. También Espinoza y Montalvo (2021), menciona que a través del control variable talento humano y la capacidad laboral, la significancia fue mayor a 0.05, y, evidenciándose que se tiene un efecto positivo entre los coeficientes encontrados a través de la prueba de Pearson el coeficiente arrojó 0.769 indicando que existe dependencia entre las dos variables positivas.

En cuanto a Ramón (2020), afirma que existe una relación directa y significativa con un coeficiente de correlación  $Rho$  0.73, se sugiere la implementación de programas para capacitar a los empleados para mejorar el desempeño laboral.

Y, por último, como objetivo principal la relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano, el 62.5% se interrelacionan tanto en el nivel bueno y el nivel bueno respectivamente, existiendo evidencia suficiente que si existe una relación positiva entre ambas con un  $p=0.000$  y un coeficiente de Spearman de 0.910, a un nivel de significancia del 5%.

Para Rivera (2021), determinó un nivel de correlación directa y positiva entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en los colaboradores de la unidad de estudio, aplicó el Rho de Spearman arrojando un valor de 0.79, representando un nivel de asociación significativo, de esta manera la hipótesis fue aceptada, rechazándose la hipótesis nula.

También para Bocanegra y León (2021), demostró que el 91,7% de la calidad del servicio depende del talento directivo, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.72, existe relación entre las dos variables, lo cual equivale que la gestión del talento humano, contribuye en la calidad del servicio. En cuanto a su significancia encontrada sus resultados muestran que su número llega al 100%, lo que significa que las dos variables el comportamiento que tienen es altamente positivo, de tal forma que la organización Óptica Innovalens, y que sus socios, han mejorado significativamente la calidad servicio.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que, si existe una relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano, en las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo; interrelacionándose en un 62.5% en nivel bueno en ambas variables; siendo una relación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.910, y un valor de  $p=0.000$  a un nivel de significancia del 5%. En el rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo el plan estratégico empleado por ello fue de un nivel bueno con un 63%, asimismo en la dimensión ambiente interno es de un nivel bueno con un 60%, en la dimensión ambiente externo es de un nivel bueno con un 68%, y en la dimensión implementación de la estrategia es de un nivel bueno con un 68%, según su gestión de talento humano realizados por ellos, es de un nivel bueno con un 75%, en la dimensión interna es de un nivel bueno con un 68%, en la dimensión externa es de un nivel bueno con un 73%, y en la dimensión desempeño laboral es de un nivel bueno con un 73%.
2. Además, también existe una relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano, en las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo; interrelacionándose en un 60% en nivel bueno en ambas variables; siendo una relación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.907, y un valor de  $p=0.000$  a un nivel de significancia del 5%.
3. En cuanto a relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano, en las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo; si existe una relación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.784, y un valor de  $p=0.000$ ; interrelacionándose en un 60% en nivel bueno en ambas variables, a un nivel de significancia del 5%.

4. Y por último la relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano, en las empresas del rubro de ópticas en la ciudad de Trujillo; si existe una relación positiva con un coeficiente de Spearman de 0.866, y un valor de  $p=0.000$ ; interrelacionándose en un 65% en nivel bueno en ambas variables, a un nivel de significancia del 5%.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al gerente, hacer un análisis de las diferentes alianzas estratégicas en el rubro de las ópticas con el fin de aumentar sus ganancias y mejorar su calidad a comparación de otras empresas.
2. Se sugiere al personal encargado, la creación de un plan de fortalecimiento para obtener un control y la mejora de las dimensiones de ambas variables de estudio.
3. Al personal administrativo se recomienda llevar un control periódico de los procedimientos del plan estratégico enfocado a los recursos humanos, para analizar las diferentes variaciones y ser corregidas.
4. Mejorar los criterios de selección y contratación del personal, asimismo emplear y optimizar las políticas directivas para la mejora del plan estratégico con el fin de mejorar la gestión de talento humano, aumentando la participación del personal e incrementando los conocimientos y habilidades.

## REFERENCIAS

- Alburqueque, J. (2021). *Enfoque estratégico y gestión administrativa, Unidad Educativa ciudad de Valencia Circuitos C07-10, Los Ríos, Ecuador. 2019.* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Tumbes].  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2411/TE SIS%20%20ALBURQUEQUE%20MURILLO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Albornoz. (2020). Diseño de una propuesta de estructura de costos, orientada a la generación de ventajas competitivas para compañía lechera El Mortiño. Bogotá: (Tesis de Maestría). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/30191>
- Álvarez, P. (2019). La escasez de talento, un problema mundial. *Fortuna*, 2(1), 23-43. Obtenido de [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4412988/Estudio\\_Escasez\\_de\\_Talento\\_lo\\_que\\_los\\_trabajadores\\_quieren-1.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4412988/Estudio_Escasez_de_Talento_lo_que_los_trabajadores_quieren-1.pdf)
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2019). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 99-118. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/230642864\\_The\\_Role\\_of\\_Perceived\\_Organizational\\_Support\\_and\\_Supportive\\_Human\\_Resource\\_Practices\\_in\\_the\\_Turnover\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/230642864_The_Role_of_Perceived_Organizational_Support_and_Supportive_Human_Resource_Practices_in_the_Turnover_Process)
- Anlesinya, A., Dartey-Baah, K., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Strategic talent management scholarship: a review of current foci and future directions. *Industrial and Commercial Training*, 51(5), 299-314. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/334627969\\_Strategic\\_talent\\_management\\_scholarship\\_a\\_review\\_of\\_current\\_foci\\_and\\_future\\_directions](https://www.researchgate.net/publication/334627969_Strategic_talent_management_scholarship_a_review_of_current_foci_and_future_directions)
- Apaza, M. (2017). Análisis financiero para la toma de decisiones. Lima: Instituto el Pacífico. Obtenido de <https://tienda.institutopacifico.pe/detalle/analisis-financiero-para-la-toma-de-decisiones>
- Armijo, M. (2020). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. *CEPAL*, 14-36.

- Aznarán, G. (2019). Análisis financiero en las empresas. Lima: Instituto Pacífico. Obtenido de [http://aempresarial.com/web/adicionales/files-iv/pdf/2017\\_finan\\_06\\_analisis\\_financiero.pdf](http://aempresarial.com/web/adicionales/files-iv/pdf/2017_finan_06_analisis_financiero.pdf)
- Ballesteros, Y., & Timaná, F. (2019). *Influencia en la Gestión Del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del área de Recursos Humanos en la Empresa Oxyman – Chiclayo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5041/Ballesteros%20Mendoza%20%26%20Timana%20Maco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bocanegra, S., & León, F. (2021). *la gestión del talento humano y su relación con la calidad de servicio en la empresa optica innovalens, Trujillo – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9072/1/REP\\_SHARON.BOCANEGRA\\_FERNANDA.LEON\\_LA.GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9072/1/REP_SHARON.BOCANEGRA_FERNANDA.LEON_LA.GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf)
- Blass, E. (2019). Talent Management: Maximising talent for business performance. *Executive Summary. Chartered Management Institute.*, 2(12), 23-45. Obtenido de [https://eoe.leadershipacademy.nhs.uk/wp-content/uploads/sites/6/2019/04/1237115518\\_RBgM\\_maximising\\_talent\\_for\\_business\\_performance.pdf](https://eoe.leadershipacademy.nhs.uk/wp-content/uploads/sites/6/2019/04/1237115518_RBgM_maximising_talent_for_business_performance.pdf)
- Boon, C., Den Hartog, D., Boselie, P., & Paauwe, J. (2019). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 138-162. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2011.538978>
- Brown, P., & Tannock, S. (2019). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 24(4), 377-392. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02680930802669938>

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Calsina, E. (2018). *Gestión del talento humano y planeamiento estratégico en docentes de la red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23996/Calsina\\_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23996/Calsina_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- García, A., Santana, C., & Guzmán, A. (2020). *Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander, Colombia*. Santander: UID. Obtenido de <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/254>
- Hernández. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. Mexico: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- López, M. (2021). *Planeación Estratégica*. México: ITSON. Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/81/pacioli-81.pdf>
- Manpower. (2023). *ManpowerGroup es nombrada una de las compañías más éticas del mundo por Ethisphere y una de las compañías más admiradas del mundo por la revista Fortune*. Lima. Obtenido de <https://www.manpowergroup.pe/wps/portal/manpowergroup/pe/acerca/historia-manpowergroup>
- Magallanes, N. (2020). *Plan estratégico para mejorar la gestión del talento humano de la empresa LEM SA*. Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial, Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4108/1/T-ULVR-3423.pdf>

- Martínez, J., & Silva, K. (2022). *Plan estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch – Chiclayo - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/5325>
- Mantilla, C., Garavito, Y., Rueda, J., & Uribe, J. (2020). Impacto de la Capacitación de Empleados y Estratégica Alianzas en Innovación Empresarial y Supervivencia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(5), 77–93. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.3984208>
- McDonnell, A., Collings, D., Mellahi, K., & Schuler, R. (2021). Talent management: a systematic review and future. *European J. International Management*, 11(1), 12-36. Obtenido de [https://www.smlr.rutgers.edu/sites/smlr/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/literature\\_review\\_of\\_tm\\_in\\_ejim\\_jan\\_2017\\_mcdonnell\\_et\\_al.pdf](https://www.smlr.rutgers.edu/sites/smlr/files/Documents/Faculty-Staff-Docs/literature_review_of_tm_in_ejim_jan_2017_mcdonnell_et_al.pdf)
- Medina, B., Palacios, W., & Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín RedipeRedipe*, 10(6), 305–317. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1327>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(100), 1–11.  
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com>
- Mrunali, T., & Pathak, A. (2021). A study on the effectiveness of training and development on employee's performance at JK Paper Ltd.". *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 9(5), 110–125. Obtenido de <https://ijcrt.org/papers/IJCRT2105860.pdf>
- Oblitas, B. (2020). *Plan Estratégico Institucional y Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de Lajas, Chota*. Lima: UCV-Institucional. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_45b209b55d97699bb2c36b2ed4647726](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_45b209b55d97699bb2c36b2ed4647726)

- Olaechea, F. (2021). *Plan estratégico para mejorar la Gestión Administrativa en la microempresa corporación de gas E.I.R.L 2020*. Pimentel - 2021 [ Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8508>
- Oyewole, O. (2018). Employee training and development as a model for organizational success. *Oluwaseun*, 5(3), 181–189. Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.1218174>
- Ochoa, V., & Cueva, M. (2018). Costos por órdenes de producción y su impacto en la rentabilidad de la empresa Aromali S.A. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2-12. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/rentabilidad-empresa-aromalisa.html>
- Prieto, G. (2020). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín 2020 [Tesis de posgrado, Universidad de Medellín].  
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Ramírez. (2019). Costo y rentabilidad en la implementación de normas de protección al consumidor en las instituciones educativas particulares. Tarapoto: (Tesis de Postgrado) Universidad Cesar Vallejo Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12746/ramirez\\_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12746/ramirez_pe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, C., García, M., & Pantoja, C. (2019). *Fundamentos y técnicas de costos*. Colombia: Editorial Universidad Libre, Sede Cartagena. Obtenido de [https://www.unilibre.edu.co/cartagena/pdf/investigacion/libros/ceac/FUNDAMENTOS\\_Y\\_TECNICAS%20DE%20COSTO.pdf](https://www.unilibre.edu.co/cartagena/pdf/investigacion/libros/ceac/FUNDAMENTOS_Y_TECNICAS%20DE%20COSTO.pdf)
- Ruiz. (2021). *Sistema de costos de producción en la industria gráfica*. Ecuador: (Tesis de Magister). Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4565>

- Rivera, D. (2021). *Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Ambo 2019*. Huánuco - 2019 [ Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco.] obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3356;jsessionid=546B10C46FC42FC4FB46465551C4086D>
- Sparrow, P., Hird, M., & Cooper, C. (2021). Innovation and People Management. *In: Do We Need HR? Palgrave Macmillan*, 2(1). Obtenido de doi:<https://doi.org/10.1057/>
- Sparrow, P., Scullion, H., & Tarique, I. (2019). *Multiple lenses on talent management: Definitions and contours of the field*. Cambridge University Press. In P.R. Sparrow H. Scullion, & I. Tarique (Eds.), *Strategic talent management: Contemporary issues in international context*. Obtenido de <https://www.cambridge.org/core/books/abs/strategic-talent-management/multiple-lenses-on-talent-management-definitions-and-contours-of-the-field/0AC60145174D294C0E7E24F9FC97A518>
- Taan, S., & Sughra, M. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. *SAGE Open - Research Paper*, 8(2), 1–12. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/2158244018783033>
- Trejo, M. (2018). *Planeación estratégica y gestión del talento humano en II.EE. “Flor de María Drago” y “Macnamara”, distrito de Huacho, Lima 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15049/Trejo\\_MMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15049/Trejo_MMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, L., & Díaz, T. (2019). Compromiso organizacional actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación Gerencial*, 11(1), 80-101. Recuperado el 25 de Mayo de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Tumbaco, L. (2019). *Plan estratégico de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Unidad Educativa Ancón, Santa Elena, 2018*. La Libertad – Ecuador 2019 [ Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península De Santa Elena.] <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5302>

Ugarte, W., Melgar, T., & Tacillo, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(45), 69–81. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>



**ANEXO**

**Anexo 1**

**Tabla6**

**Matriz de operacionalización de variables**

*Tema: El plan estratégico y la gestión del talento Humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA ORDINAL	METODOLOGÍA
<b>V1: PLAN ESTRATEGICO</b>	El plan estratégico es el proceso vinculado con una serie de actividades desarrolladas por una organización con el propósito de lograr una visión definida que contribuya a establecer mejoras. (D'Alessio 2022)	La variable plan estratégico se medirá a través de los indicadores representada conjuntamente con sus dimensiones aplicando la escala de medición ordinal Likert.	D1. Ambiente interno	Cumplimiento de la misión y visión	<b>Likert</b> 1.- Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4.- Casi siempre. 5. Siempre	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque</b> Cuantitativo <b>Diseño</b> No experimental. <b>Población:</b> 40 Ópticas que se ubican en el distrito de Trujillo, en la clasificación de empresas pequeñas y medianas. <b>Muestra:</b> 40 ópticas de Trujillo, representado por el personal administrativo y gerencial. <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas.
				Valores		
			D2. Ambiente externo	Identificación de oportunidades		
				Amenazas		
			D3. Implementación de la estrategia	Objetivos estratégicos		
				Efectividad		
<b>V2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	La agrupación de las prácticas y políticas requeridas para administrar un puesto gerencial, asegurando el logro de las metas organizacionales en función a la estructura de los esfuerzos humanos. (Chiavenato 2020)	La variable gestión del talento humano se medirá a través de los indicadores representada conjuntamente con sus dimensiones aplicando la escala de medición ordinal Likert.	D1. Dimensión Interna	Comportamiento organizacional	<b>Likert</b> 1.- Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4.- Casi siempre. 5. Siempre	
				Normas		
			D2. Dimensión Externa	Relaciones Humanas		
				Comunicación		
			D3. Desempeño Laboral	Motivación		
				Competencias		

Anexo 2

Tabla 7

Matriz de consistencia

Tema: El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA ORDINAL	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.	Existe relación positiva entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023	<b>V1: PLAN ESTRATEGICO</b>	D1. Ambiente interno	Cumplimiento de la misión y visión	<b>Likert</b> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Enfoque</b> Cuantitativo  <b>Diseño</b> No experimental.  <b>Población:</b> 40 Ópticas que se ubican en el distrito de Trujillo, en la clasificación de empresas pequeñas y medianas.  <b>Muestra:</b> 40 ópticas de Trujillo, representado por el personal administrativo y gerencial.  <b>Técnica:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>			Protocolos		
P1. ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023	Existe relación positiva entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023		D2. Ambiente externo	Identificación de oportunidades		
P2. ¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.	Existe relación positiva entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.		D3. Implementación de la estrategia	Desafíos		
					Objetivos estratégicos		
P3. ¿Cuál es la relación que existe entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.	Existe relación positiva entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas Trujillo, 2023.		<b>V2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	D1. Dimensión Interna		
			Normas				
			D2. Dimensión Externa		Relaciones Humanas		
					Comunicación		
D3. Desempeño Laboral	Motivación						
					Competencias		

## Anexo 3

### ÍTEMS

P1. Considera que existe un planeamiento estratégico al interior de la óptica.

P2. En la formulación de estrategias de la óptica, existe coherencia entre la visión, misión, tal cual en los objetivos estratégicos.

P3. Práctica de valores organizacionales de manera conjunta con los colaboradores.

P4. Considera que los valores, principios e ideas guían a una adecuada gestión de la óptica.

P5. Contempla en su gestión administrativa la evaluación de oportunidades del sector.

P6. Considera oportunidades relacionadas con bolsas de trabajo para la toma de personal.

P7. Evalúa de manera frecuente el grado de competencia entre las ópticas de su entorno geográfico.

P8. Aplica estrategias para retener personal.

P9. Los objetivos del planeamiento estratégico responden a los problemas, necesidades, también carencias de la óptica.

P10. En su negocio, el objetivo mejora los servicios de orientación tal cual en el bienestar del colaborador en su desarrollo integral

P11. Se cuenta con herramientas de nivel gerencial tal cual en el nivel administrativo para la implementación de los objetivos

P12. Se establecen planes de control acerca del cumplimiento de los objetivos.

P13. La misión de la óptica es difundida entre los colaboradores.

P14. La visión de la óptica genera compromiso, motivando a los colaboradores.

P15. Se controla la asistencia del personal respetándose los procedimientos.

P16. Se respeta el reglamento interno del negocio.

P17. Existe una adecuada interrelación entre el personal operativo tal cual que en el personal administrativo.

P18. Los encargados de la óptica escuchan los aportes del personal operativo.

P19. Se tiene como filosofía la comunicación permanente entre compañeros,

personal administrativo, y clientes.

P20. Los encargados contribuyen a la solución racional de situaciones conflictivas que se presentan en los procesos de la gestión.

P21. Practica la automotivación horizontal en el trabajo.

P22. Demuestro confianza en mí mismo para dirigir al personal.

P23. Aplica incentivos como compensación salarial acorde a las habilidades y experiencias de los colaboradores.

P24. Aplica habilidades y competencias blandas para fortalecer las capacidades del personal.

## Anexo 4

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

Investigador (a) (es): Adrianzén Chorres, Lusmilma Leydi

Alache Nima, Victoria Carolina

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023” cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Victoria Ópticas.

Se generará información novedosa sobre como el planeamiento estratégico se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa, en particular en empresas del sector de ópticas de Trujillo en el año 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Victoria ópticas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Adrinzen Chorres, Lusmilma Leydi. email: ladrianzench@ucvvirtual.edu.pe

Alache Nima, Victoria Carolina. email: valachen@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor: Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela email: imaurtua@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Marita Chang Collantes

Fecha y hora: 20 de junio 2023

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que se cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google*

## Anexo 5



# VICTORIA ÓPTICAS

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, **HUGO HEREDIA RIVEROS**, identificado con DNI18099790, en mi calidad de Representante al de la empresa Victoria ópticas, con R.U.C N°10440904896, ubicada en la ciudad de Trujillo, Departamento de la Libertad.

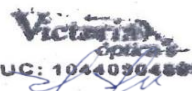
### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. Adrianzén Chorres Lusmilma Leydi, identificado con DNI No 44520521 y la Srta. Alache Nima Victoria Carolina identificada con DNI No 44090489, ambas de la carrera profesional de Administración, para aquellos que utilice la siguiente información de la empresa: Total, de trabajadores del área de ventas de la empresa.

Aplicación de instrumentos de recolección de datos(cuestionarios) a los colaboradores del área de ventas.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el Título Profesional.

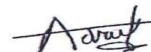
- (X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.  
( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

  
RUC: 10440904896  

---

ADMINISTRACIÓN  
DNI N° 18099790

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 44520521



Firma del Estudiante

DNI: 44090489



## ANEXO: 6

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Plan estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Armando Alfredo Blas Zelada		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente posgrado		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Ricardo Palma		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No		

#### 2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Cuestionario 1: Plan estratégico)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario I: Plan estratégico
<b>Autores:</b>	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
<b>Significación:</b>	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre

#### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Plan estratégico	Ambiente interno	, D'Alessio (2022) afirmaría que se constituyen en los componentes de las fuerzas o fortalezas que subyacen de la parte organizacional, la cual tendrá como indicadores el cumplimiento de la misión y visión; además de los valores.
	Ambiente externo	D'Alessio (2022), confirmaría que los indicadores asociados son la identificación de oportunidades, y las amenazas. Es necesario identificar los conocimientos para que las empresas puedan aprovechar lo que el mercado les brinda; asimismo, en todo negocio existen ciertas amenazas que puede ser de diverso tipo y que estas deben ser mitigadas para seguir siendo competitivos.
	Implementación de la estrategia	los indicadores se puntualizan en los objetivos estratégicos y la efectividad de la estrategia. D'Alessio (2022), contextualiza que la inclusión de la estrategia se convierte en el plan de acción donde se deben ejecutar las actividades, en el caso que se tratará de acuerdo a esta investigación se buscará plasmar estrategias relacionadas con los recursos humanos.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el plan estratégico dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo,2023 elaborado por: Adrianzén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Plan estratégico

- Primera dimensión: Ambiente interno
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento Misión y visión	1. Se da a conocer adecuadamente la misión con el desarrollo del servicio.	4	4	4	
	2. La óptica transmite la visión conjuntamente con el área de recursos humanos.	4	4	4	
Valores	3. La empresa fomenta los valores entre los colaboradores a través de la cultura organizacional.	4	4	4	
	4. Los valores empresariales guían al comportamiento adecuado del personal de la óptica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ambiente externo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de oportunidades	5. La óptica identifica las oportunidades de negocio que brinda el mercado.	4	4	4	
	6. Para el reclutamiento de personal se recurre de manera frecuente a las bolsas de trabajo.	4	4	4	
Amenazas	7. La óptica identifica las amenazas que afectan la gestión organizacional.	4	4	4	
	8. La retención del personal requiere de estrategias motivacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos estratégicos	9. Establece objetivos estratégicos para la mejora de los procesos administrativos.	4	4	4	
	10. La óptica realiza capacitaciones para desarrollar las habilidades de los colaboradores.	4	4	4	
Efectividad	11. La gestión del personal aplica acciones para mejorar la efectividad en el clima laboral.	4	4	4	
	12. El área de recursos humanos estandariza los procesos para lograr la efectividad en su gestión.	4	4	4	



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Gestión del talento humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Armando Alfredo Blas Zelada		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente posgrado		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Ricardo Palma		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (X)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No		

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Cuestionario 2: Gestión del talento humano)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario2: Gestión del talento humano
<b>Autores:</b>	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
<b>Significación:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

#### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Dimensión interna	Chiavenato (2020) indica que se debe tomar en cuenta las fuerzas internas que se tiene en los recursos humanos, además, los indicadores propuestos serán el comportamiento organizacional y las normas. En la gestión del talento humano se deben medir el clima organizacional, el liderazgo y el cumplimiento de la normatividad basada por ejemplo en el reglamento de funciones y procesos.
	Dimensión externa	Chiavenato (2020) sostuvo que las organizaciones se ven afectadas por los procesos externos, además de los stakeholders que intervienen; los indicadores propuestos serán las relaciones humanas y la comunicación como dos aristas elementales para potenciar la gestión del talento humano.
	Desempeño laboral	Chiavenato (2020) dimensiona el comportamiento que tienen los colaboradores en función a sus resultados, para ello se tomará en cuenta la motivación y las competencias.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión del talento humano dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023 elaborado por: Adrián Zén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Dimensión interna
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento organizacional	1. Se realiza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	2. La comunicación en toda la organización es fluida.	4	4	4	
Normas	3. Para el control de la asistencia del personal se aplica los procedimientos normativos	4	4	4	
	4. El reglamento interno se entrega al personal que ingresa a laborar en la óptica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dimensión externa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	5. El personal del nivel operacional se socializa con el personal del área administrativa.	4	4	4	
	6. En la empresa se fomenta la empatía	4	4	4	
Comunicación	7. La comunicación entre los compañeros de trabajo es asertiva.	4	4	4	
	8. En el proceso de atención al cliente se busca la solución a los conflictos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	9. El personal practica la automotivación en el desempeño de sus labores	4	4	4	
	10. El gerente de la óptica genera confianza para dirigir al personal.	4	4	4	
Competencias	11. El área de recursos humanos aplica incentivos salariales acorde con el desempeño laboral.	4	4	4	
	12. Se fortalece las competencias en el trabajo en equipo.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 40090413

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Plan estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Francisco Fernando, Ortiz Castillo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Martín de Porres		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No		

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Cuestionario 1: Plan estratégico)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario 1: Plan estratégico
<b>Autores:</b>	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
<b>Significación:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Plan estratégico	Ambiente interno	, D'Alessio (2022) afirmarían que se constituyen en los componentes de las fuerzas o fortalezas que subyacen de la parte organizacional, la cual tendrá como indicadores el cumplimiento de la misión y visión; además de los valores.
	Ambiente externo	D'Alessio (2022), confirmarían que los indicadores asociados son la identificación de oportunidades, y las amenazas. Es necesario identificar los conocimientos para que las empresas puedan aprovechar lo que el mercado les brinda; asimismo, en todo negocio existen ciertas amenazas que puede ser de diverso tipo y que estas deben ser mitigadas para seguir siendo competitivos.
	Implementación de la estrategia	los indicadores se puntualizan en los objetivos estratégicos y la efectividad de la estrategia. D'Alessio (2022), contextualiza que la inclusión de la estrategia se convierte en el plan de acción donde se deben ejecutar las actividades, en el caso que se tratará de acuerdo a esta investigación se buscará plasmar estrategias relacionadas con los recursos humanos.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el plan estratégico dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo,2023 elaborado por: Adrianzén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Plan estratégico

- Primera dimensión: Ambiente interno
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento Misión y visión	1. Se da a conocer adecuadamente la misión con el desarrollo del servicio.	4	4	4	
	2. La óptica transmite la visión conjuntamente con el área de recursos humanos.	4	4	4	
Valores	3. La empresa fomenta los valores entre los colaboradores a través de la cultura organizacional.	4	4	4	
	4. Los valores empresariales guían al comportamiento adecuado del personal de la óptica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ambiente externo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de oportunidades	5. La óptica identifica las oportunidades de negocio que brinda el mercado.	4	4	4	
	6. Para el reclutamiento de personal se recurre de manera frecuente a las bolsas de trabajo.	4	4	4	
Amenazas	7. La óptica identifica las amenazas que afectan la gestión organizacional.	4	4	4	
	8. La retención del personal requiere de estrategias motivacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos estratégicos	9. Establece objetivos estratégicos para la mejora de los procesos administrativos.	4	4	4	
	10. La óptica realiza capacitaciones para desarrollar las habilidades de los colaboradores.	4	4	4	
Efectividad	11. La gestión del personal aplica acciones para mejorar la efectividad en el clima laboral.	4	4	4	
	12. El área de recursos humanos estandariza los procesos para lograr la efectividad en su gestión.	4	4	4	

*OrtizCastilloFranciscoFernando*

**Firma del evaluador  
DNI: 40090413**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Gestión del talento humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

<b>Nombre del juez:</b>	Francisco Fernando, Ortiz Castillo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Martín de Porres		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No		

### 1. Datos generales del juez

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Cuestionario 2: Gestión del talento humano)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario2: Gestión del talento humano
<b>Autores:</b>	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
<b>Significación:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre



#### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Dimensión interna	Chiavenato (2020) indica que se debe tomar en cuenta las fuerzas internas que se tiene en los recursos humanos, además, los indicadores propuestos serán el comportamiento organizacional y las normas. En la gestión del talento humano se deben medir el clima organizacional, el liderazgo y el cumplimiento de la normatividad basada por ejemplo en el reglamento de funciones y procesos.
	Dimensión externa	Chiavenato (2020) sostuvo que las organizaciones se ven afectadas por los procesos externos, además de los stakeholders que intervienen; los indicadores propuestos serán las relaciones humanas y la comunicación como dos aristas elementales para potenciar la gestión del talento humano.
	Desempeño laboral	Chiavenato (2020) dimensiona el comportamiento que tienen los colaboradores en función a sus resultados, para ello se tomará en cuenta la motivación y las competencias.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión del talento humano dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023 e l a b o r a d o por: Adrián Zén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Dimensión interna
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento organizacional	1. Se realiza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	2. La comunicación en toda la organización es fluida.	4	4	4	
Normas	3. Para el control de la asistencia del personal se aplica los procedimientos normativos	4	4	4	
	4. El reglamento interno se entrega al personal que ingresa a laborar en la óptica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dimensión externa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	5. El personal del nivel operacional se socializa con el personal del área administrativa.	4	4	4	
	6. En la empresa se fomenta la empatía	4	4	4	
Comunicación	7. La comunicación entre los compañeros de trabajo es asertiva.	4	4	4	
	8. En el proceso de atención al cliente se busca la solución a los conflictos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	9. El personal practica la automotivación en el desempeño de sus labores	4	4	4	
	10. El gerente de la óptica genera confianza para dirigir al personal.	4	4	4	
Competencias	11. El área de recursos humanos aplica incentivos salariales acorde con el desempeño laboral.	4	4	4	
	12. Se fortalece las competencias en el trabajo en equipo.	4	4	4	

*OrtizCastilloFranciscoFernando*

**Firma del evaluador  
DNI: 40090413**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Plan estratégico". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	William Angulo Cárdenas	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente en investigación científica. Docente en Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Docente Practitioner en Programación Neurolingüística (PNL). Docente en gestión del talento humano	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Martin de Porres	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No	

**2 Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 2. Datos de la escala (Cuestionario 1: Plan estratégico)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario 1: Plan estratégico
<b>Autores:</b>	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
<b>Significación:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

**3. Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Plan estratégico	Ambiente interno	D'Alessio (2022) afirmarí que se constituyen en los componentes de las fuerzas o fortalezas que subyacen de la parte organizacional, la cual tendrá como indicadores el cumplimiento de la misión y visión; además de los valores.
	Ambiente externo	D'Alessio (2022), confirmarí que los indicadores asociados son la identificación de oportunidades, y las amenazas. Es necesario identificar los conocimientos para que las empresas puedan aprovechar lo que el mercado les brinda; asimismo, en todo negocio existen ciertas amenazas que puede ser de diverso tipo y que estas deben ser mitigadas para seguir siendo competitivos.
	Implementación de la estrategia	los indicadores se puntualizan en los objetivos estratégicos y la efectividad de la estrategia. D'Alessio (2022), contextualiza que la inclusión de la estrategia se convierte en el plan de acción donde se deben ejecutar las actividades, en el caso que se tratará de acuerdo a esta investigación se buscará plasmar estrategias relacionadas con los recursos humanos.

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el plan estratégico dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023 elaborado por: Adrianzén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Plan estratégico

- Primera dimensión: Ambiente interno
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento Misión y visión	1. Se da a conocer adecuadamente la misión con el desarrollo del servicio.	4	4	4	
	2. La óptica transmite la visión conjuntamente con el área de recursos humanos.	4	4	4	
Valores	3. La empresa fomenta los valores entre los colaboradores a través de la cultura organizacional.	4	4	4	
	4. Los valores empresariales guían al comportamiento adecuado del personal de la óptica.	4	4	4	

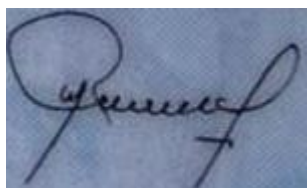
- Segunda dimensión: Ambiente externo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de oportunidades	5. La óptica identifica las oportunidades de negocio que brinda el mercado.	4	4	4	
	6. Para el reclutamiento de personal se recurre de manera frecuente a las bolsas de trabajo.	4	4	4	
Amenazas	7. La óptica identifica las amenazas que afectan la gestión organizacional.	4	4	4	
	8. La retención del personal requiere de estrategias motivacionales.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Implementación de la estrategia
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos estratégicos	9. Establece objetivos estratégicos para la mejora de los procesos administrativos.	4	4	4	
	10. La óptica realiza capacitaciones para desarrollar las habilidades de los colaboradores.	4	4	4	
Efectividad	11. La gestión del personal aplica acciones para mejorar la efectividad en el clima laboral.	4	4	4	
	12. El área de recursos humanos estandariza los procesos para lograr la efectividad en su gestión.	4	4	4	



**Firma del evaluador**  
**DNI: 25600609**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: Gestión del talento humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

<b>Nombre del juez:</b>	Francisco Fernando, Ortiz Castillo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )	
	Educativa (X)	Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Martín de Porres		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (X)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No		

1. **Datos generales del juez**

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Cuestionario 2: Gestión del talento humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario2: Gestión del talento humano
Autores:	Adrianzén Chorrez Lusmilma Leydi Alache Nima Victoria Carolina
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023
Significación:	2 Nunca 3 Casi nunca 4 A veces 5 Casi siempre 6 Siempre

#### 4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	Dimensión interna	Chiavenato (2020) indica que se debe tomar en cuenta las fuerzas internas que se tiene en los recursos humanos, además, los indicadores propuestos serán el comportamiento organizacional y las normas. En la gestión del talento humano se deben medir el clima organizacional, el liderazgo y el cumplimiento de la normatividad basada por ejemplo en el reglamento de funciones y procesos.
	Dimensión externa	Chiavenato (2020) sostuvo que las organizaciones se ven afectadas por los procesos externos, además de los stakeholders que intervienen; los indicadores propuestos serán las relaciones humanas y la comunicación como dos aristas elementales para potenciar la gestión del talento humano.
	Desempeño laboral	Chiavenato (2020) dimensiona el comportamiento que tienen los colaboradores en función a sus resultados, para ello se tomará en cuenta la motivación y las competencias.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la gestión del talento humano dirigido a empresas dedicadas al rubro de ópticas. Trujillo, 2023 elaborado por: Adrián Zén Chorres Lusmilma Leydi, Alache Nima, Victoria Carolina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Dimensión interna
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023

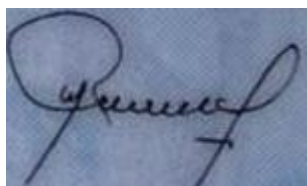
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comportamiento organizacional	1. Se realiza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos.	4	4	4	
	2. La comunicación en toda la organización es fluida.	4	4	4	
Normas	3. Para el control de la asistencia del personal se aplica los procedimientos normativos	4	4	4	
	4. El reglamento interno se entrega al personal que ingresa a laborar en la óptica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dimensión externa
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones humanas	5. El personal del nivel operacional se socializa con el personal del área administrativa.	4	4	4	
	6. En la empresa se fomenta la empatía	4	4	4	
Comunicación	7. La comunicación entre los compañeros de trabajo es asertiva.	4	4	4	
	8. En el proceso de atención al cliente se busca la solución a los conflictos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la dimensión: Determinar la relación que existe entre plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	9. El personal practica la automotivación en el desempeño de sus labores	4	4	4	
	10. El gerente de la óptica genera confianza para dirigir al personal.	4	4	4	
Competencias	11. El área de recursos humanos aplica incentivos salariales acorde con el desempeño laboral.	4	4	4	
	12. Se fortalece las competencias en el trabajo en equipo.	4	4	4	



**Firma del evaluador**  
**DNI: 25600609**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

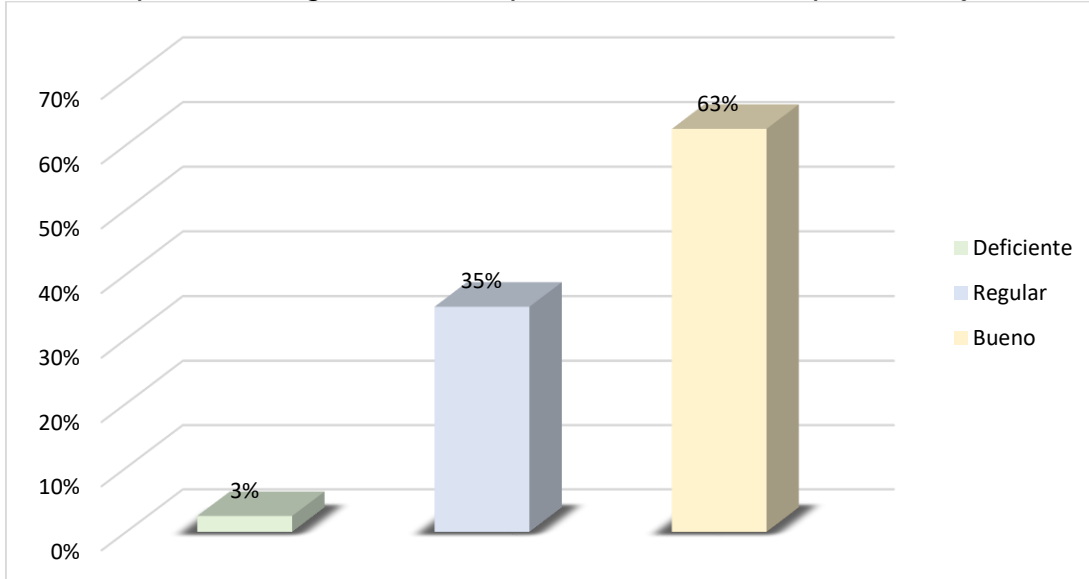
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

## Anexo 7

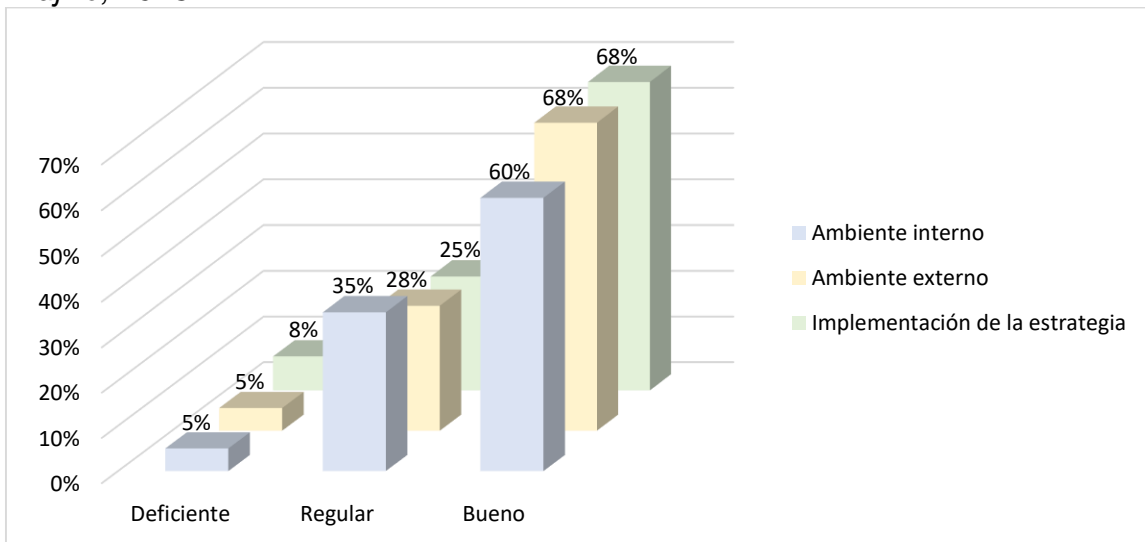
**Figura 1.**

*Nivel del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*



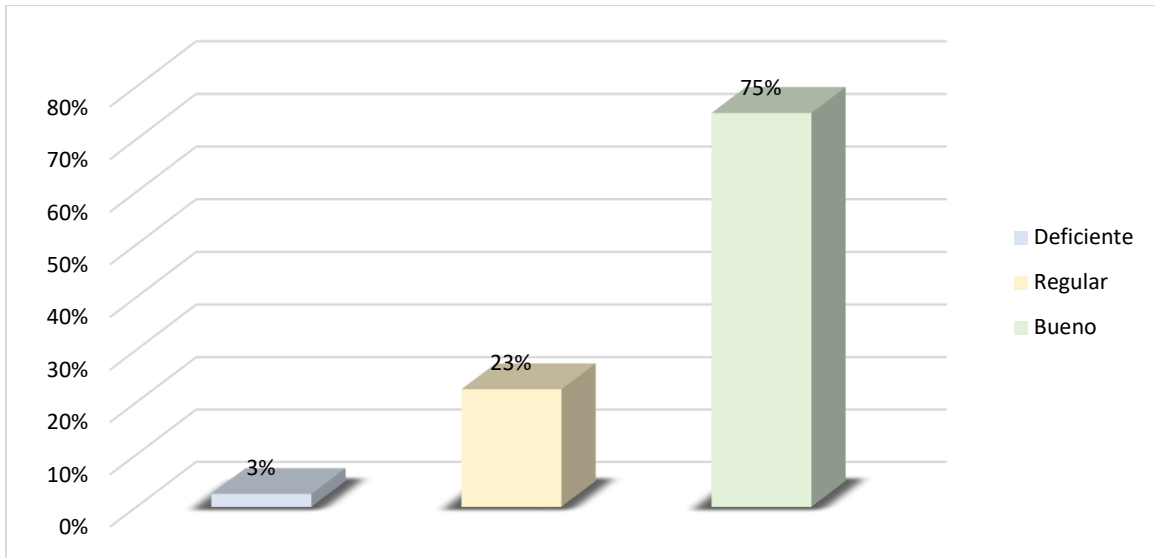
**Figura 2**

*Nivel de las dimensiones del plan estratégico en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*



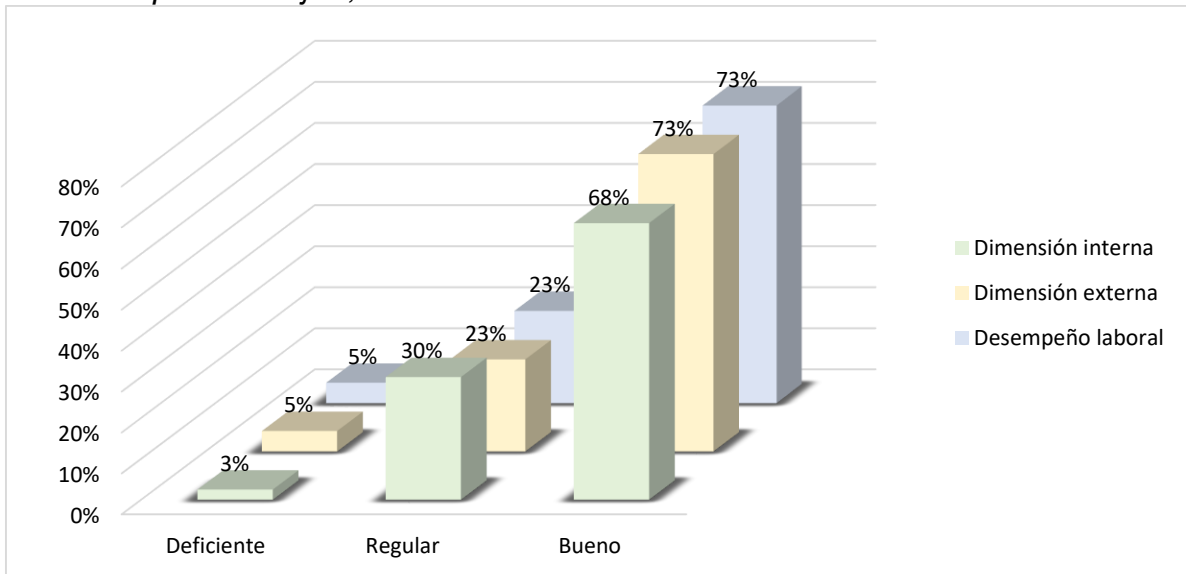
**Figura 3.**

*Nivel de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*



**Figura 4.**

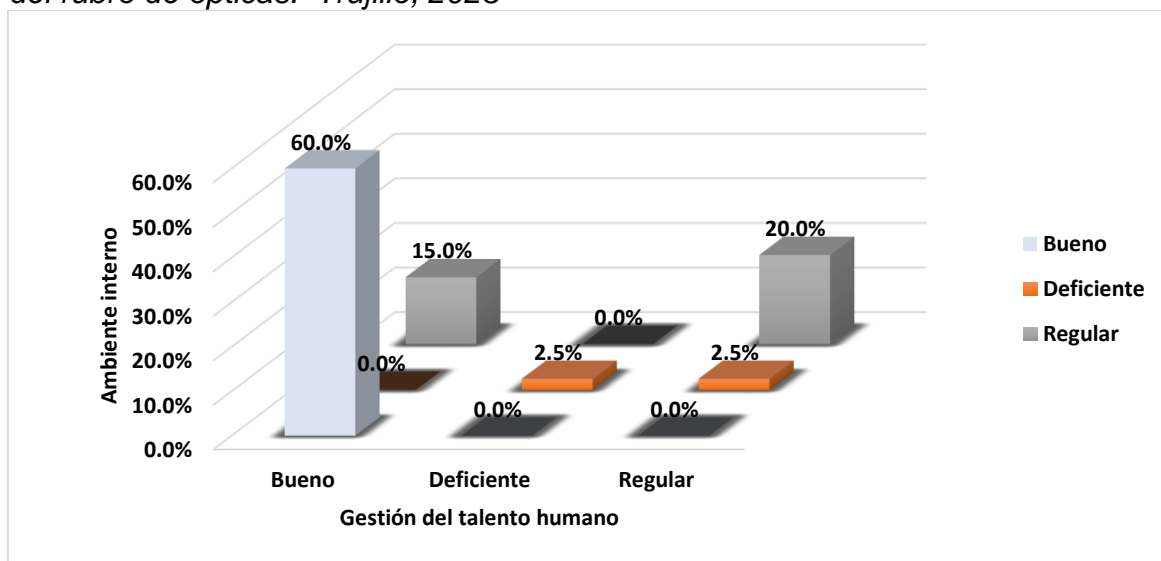
*Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*





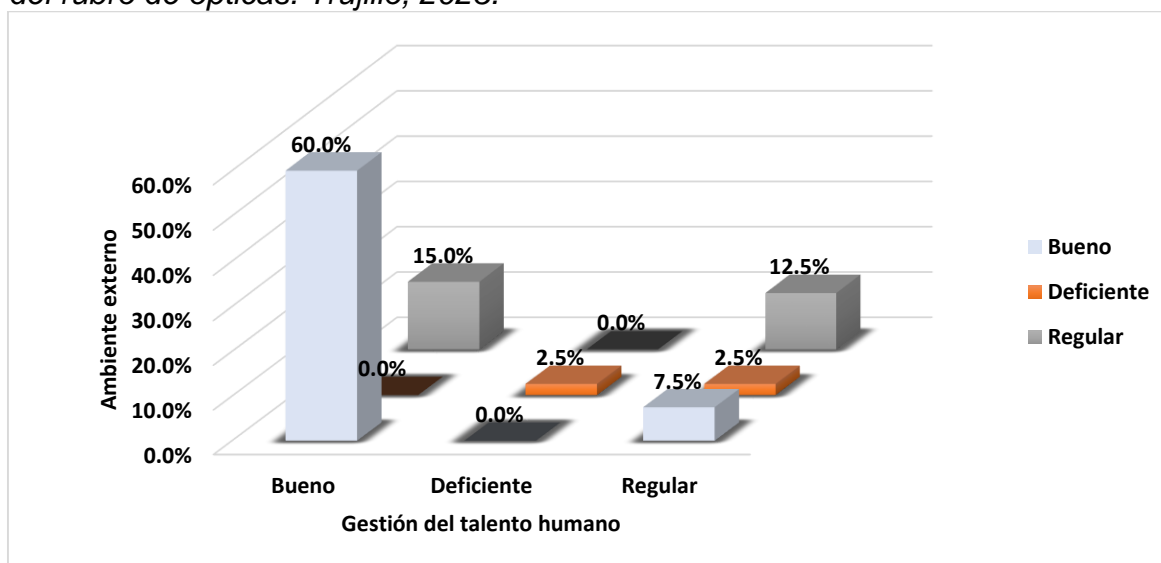
**Figura 5.**

*Relación entre el ambiente interno y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023*



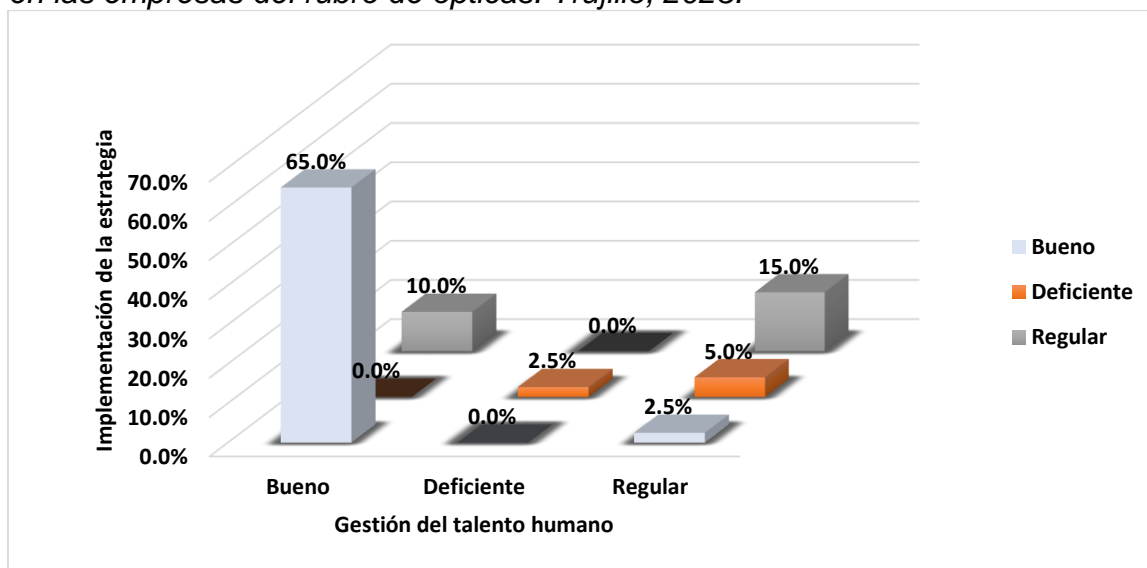
**Figura 6.**

*Relación entre el ambiente externo y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*



**Figura 7.**

*Relación entre la implementación de la estrategia y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*



**Figura 8.**

*Relación entre el plan estratégico y la gestión del talento humano en las empresas del rubro de ópticas. Trujillo, 2023.*

