



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de
trabajadores de una institución financiera del sector educación,
Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Calatayud Loaiza, Josheline Melissa (ORCID: 0000-0003-4411-3317)

ASESORA:

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de la persona que siempre fue mi pilar fundamental, mi Ñoñito, que me enseñaste tus virtudes, enseñanzas y valores, que mantendré siempre conmigo, sé que desde donde estas, estas orgullo de este gran paso.

A mis padres por guiarme en el camino del éxito.

A mis hermanos y mi familia, por su total apoyo en este proceso.

Josheline Melissa Calatayud Loaiza

Agradecimientos

A mi asesora, por la paciencia y la dedicación en todo nuestro proceso investigación.

A nuestra Universidad Cesar Vallejo, y cada uno de nuestros docentes, por toda la enseñanza compartida.

A cada una de las personas que fueron mi motivación.

Josheline Melissa Calatayud Loaiza

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1 Validez del instrumento de gestión estratégica.....	26
Tabla 2 Validez del instrumento de desarrollo de potencial humano	26
Tabla 3 Nivel de Gestión Estratégica en los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco, según sus dimensiones.	29
Tabla 4 Nivel de desarrollo de potencial humano en los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco, según sus dimensiones	30
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman de las variables gestión estratégica y desarrollo de talento humano.....	31
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión incorporación de personas.....	32
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión organización de personas	33
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión sistema de recompensas	34
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión desarrollo de personas.....	35
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión retención de personas.....	36
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman de las variable gestión estratégica y dimensión evaluación de personas	37

Índice de figuras

Figura 1 Modelo integral de dirección estratégica	14
Figura 2 Esquema del diseño correlacional.....	23

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación existente entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano de la institución financiera del sector educación Cusco 2021. El tipo de investigación fue aplicada, no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadores de la institución financiera del sector educación cusco. Como técnica de recolección de información encuesta y como instrumento un cuestionario por cada variable: gestión estratégica y desarrollo del potencial humano cada una con 30 preguntas. Los resultados mostraron que el 48.9% de los encuestados afirman que la gestión estratégica es eficiente y el 55.5% afirmaron que el desarrollo del potencial humano es eficiente. Así mismo se encontró una relación moderada entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano. Entre las dimensiones de desarrollo de potencial humano también se evidencia que existe una relación moderada. Se concluye que la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano en la institución financiera del sector educación Cusco 2021.

Palabras clave: Gestión Estratégica, Desarrollo de Potencial Humano, Institución Financiera.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between strategic management and the development of human potential of the financial institution of the education sector Cusco 2021. The type of research was applied, non-experimental, cross-sectional with a quantitative, descriptive, correlational approach. The sample consisted of 45 workers from the financial institution of the Cusco education sector. As an instrument, a survey was carried out for each variable: strategic management and development of human potential, each with 30 questions. The results showed that 48.9% of the respondents affirmed that strategic management is efficient and 55.5% affirmed that the development of human potential is efficient. A moderate relationship was found between strategic management and the development of human potential. Among the dimensions of human potential development, it is also evident that there is a moderate relationship. It is concluded that strategic management is related to the development of human potential in the financial institution of the education sector Cusco 2021.

Keywords: Strategic Management, Human Potential Development, Financial Institution.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica día a día es un reto a cumplir por cada organización, ya que va más allá de solo administrar recursos, diseñando y/o controlando la verificación de los objetivos, la misión y visión trazada, también, considera el análisis interno y externo de la organización a estudiar, implantando normas organizacionales, planeamiento e implementación de estrategias y finalmente realizando un control estratégico.

Para que una organización pueda alcanzar la ventaja competitiva deseada, es imprescindible que las estrategias sean dinámicas debiendo ser planteadas en un plan estratégico, para así poder tener la capacidad de generar conocimiento y poder ser transmitidas a todos sus colaboradores de las distintas áreas de trabajo, que son parte de la organización, con el objetivo de poder aplicar el conocimiento.

En un estudio denominado “Talento Global 2021: Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos”, realizado entre varias instituciones como Coca Cola, American Express, y AIG, entre otras, indican que: Según lo dicho por Ravin Jesuthasan (2020) “Actualmente los recursos humanos, gracias a la coyuntura, tienen la capacidad de poder modificar la gestión de talento que poseen las empresas, permitiendo así que los líderes tomen decisiones acertadas en relación al capital humano”.

La unificación de los nuevos mecanismos de recursos humanos, permitirán a las organizaciones poder optimizar su inteligencia y mejorar el cumplimiento de los colaboradores. (Oxford, 2021, p.13)

Según Agudelo-Orrego (2019), el tener una gestión estratégica clara y precisa, permitirá a los colaboradores reforzar los valores organizacionales e implantar el liderazgo, cooperando de este modo el éxito de los objetivos y a la adaptación de un entorno dinámico y cambiante. Esto se va produciendo con la mejora del potencial humano centrándose en la formación de sus colaboradores, con la adquisición de conocimiento permitiendo desarrollar

competencias de mejora al desarrollar sus actividades diarias, y también implantando la motivación que es una de las mejores estrategias competitivas.

Considerando ello, se planteó la problemática en un ámbito internacional, en América Latina, según estudios recientes, especialmente en los países de Perú, Brasil, Argentina, y Ecuador, pusieron en marcha la gestión estratégica en algunas de las organizaciones suscitando de esta forma estrategias de organización de personal, programas de recompensas, sistemas de retenimiento, capacitaciones, etc. Esto nos puede dar una referencia de que la implementación de elementos estratégicos organizacionales para el desarrollo del potencial humano con carácter actual, son determinantes para la efectividad organizacional (Ramírez et ál., 2019).

De esta forma, si se habla de una gestión estratégica, el desarrollo del potencial humano responde de manera positiva y efectiva a la aplicación de las estrategias organizacionales, ajustándose a nuevas prácticas que requieran mejorar el desempeño laboral, a través de la creación de estructuras, normas, y supervisión, queriendo alcanzar el desarrollo personal de cada colaborador adaptándose a los desafíos empresariales del día a día.

En relación con ello, existen los problemas de quehacer para el desarrollo del potencial humano desde lo teórico-práctico, ya que se debe de mantener la concentración en el reforzamiento de las aptitudes de los colaboradores, realizando desarrollo de estrategias dirigiendo el talento humano más que “inspeccionar, dirigir y organizar a los trabajadores analizando su productividad” (Ahammad, 2012, p. 458).

El desarrollo del potencial humano desde una visión estratégica, es un campo de la teoría de dirección o gestión de empresas y está integrado a la Gerencia estratégica, fijándose en el desarrollo memorable de la teoría de la organización, en el entorno del panorama de los recursos humanos y competencias, instruida por su naturaleza y la manera de guiar estratégicamente el capital humano, para que de esta forma se pueda obtener mejoras en el desempeño laboral, enfocado en la eficacia y eficiencia en la administración de recursos, buscando la mejoría de la productividad y

rentabilidad organizacional (Pantouvakis & Karakasnaki, 2017, p. 959-973), que en muchas organizaciones no existe tal consideración, por lo que es necesario implementar nuevas ideas estratégicas.

El desarrollo del potencial humano desde un enfoque estratégico es ideal, adecuándose a novedosos requisitos organizacionales, donde las estrategias responden a las necesidades del mercado concibiendo valores en las personas como elemento diferenciador, para sobresalir en la actual economía de oferta y demanda, adquiriendo experiencias de gestión y esta forma poder garantizar rentabilidad y estabilidad organizacional (Ramírez et al., 2019).

En un artículo de una entrevista realizada por ESAN Graduate School of Business realizada a Kety Jáuregui, manifiesta la relevancia que posee una acertada gestión de personas en el crecimiento de las instituciones y el progreso que el país va adquiriendo en el tema. En Perú se evidencia dos grandes tendencias en lo que refiere al desarrollo de potencial humano: hay empresas (pymes) que forman parte de la contemporaneidad, entre ellas las empresas transnacionales, que trabajan con una gestión estratégica de capital humano alineadas a los objetivos empresariales en los cuales la gerencia de personal tiene mayor capacidad para la toma de decisiones organizacionales.

Pero desde otra perspectiva están las pequeñas empresas, donde solo una persona es la encargada de los recursos humanos y de la misma forma de las planillas asegurando que se cumpla de manera óptima el reglamento de trabajo. Estudios evidenciaron que las medianas y grandes empresas son las que tienen cambios positivos en corto tiempo, mientras que en las pequeñas sus cambios son lentos y menores (Jáuregui, 2017, p.1).

Considerando como ámbito local, la institución financiera del sector educación Cusco, es una “institución que brinda apoyo y estímulo al sector educación empezando sus labores en la ciudad del Cusco, ofreciendo créditos de consumo a docentes y personal administrativo del sector”. Actualmente es representativa en tres regiones: Cusco, Apurímac y Madre de Dios, cuenta con ocho agencias descentralizadas en Urubamba, Canchis, La Convención, Espinar, Chumbivilcas, Chincheros, Andahuaylas y Puerto Maldonado;

contando con un total de 45 colaboradores.

Esta entidad no sólo ha crecido en infraestructura, sino también que va desarrollado políticas que tienen por finalidad potencializar las destrezas de todos sus trabajadores mediante la capacitación.

El desarrollo organizacional no sólo es un término compuesto, sino por el contrario es toda una Gestión del Conocimiento que a la vez está ligada a las nuevas herramientas de la administración, la innovación, la reinención de la nueva Gerencia y fundamentalmente considerar que el talento humano es el pilar fundamental en una organización, que sobre la tecnología, la velocidad de los sistemas, los programas y procesos, se ubica en el primer lugar dotándole a la organización de iniciativa y valor para poder llegar a cumplir con los objetivos trazados.

Es una organización en la cual es de vital importancia la iniciativa de poder lograr los objetivos organizacionales, por ello es necesario que los colaboradores estén capacitados y preparados, porque si el equipo de trabajo no participa o no se involucra a los procesos y a la implementación de nuevas estrategias, el cumplimiento de dichos objetivos no se lograría en su totalidad. Por estudios de años pasados, se pudo observar que en la entidad existe una deficiencia en el conocimiento relacionado a la administración estratégica y sus consecuencias en relación a la explotación de potencial humano, de la misma manera en la toma de decisiones para poder lograr cumplir los objetivos organizacionales. (SUB CAFAE S.E. CUSCO, 2018, p. 4-10)

Formulándose de esta manera el problema general, ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021? Y como problemas específicos: ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?, ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?, ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la institución financiera del sector

educación Cusco en el año 2021?, ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?, ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?, y ¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con organización de personas del de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?

La justificación principal del desarrollo de esta investigación fue poder conocer si la institución financiera del sector educación Cusco posee una gestión estratégica adecuada para el desarrollo del potencial humano de sus colaboradores, para que de esta forma la organización pueda alcanzar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La Justificación teórica de la investigación se da en la actualidad, el desarrollo del potencial humano en las organizaciones es una herramienta clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, y porque no, para aumentar la rentabilidad de cada organización.

El presente trabajo de investigación fue de valiosa importancia, ya que permitirá poder analizar la problemática organizativa y operativa de la institución financiera del sector educación Cusco, desde un enfoque teórico basado en estrategias que, al finalizar pueda convertirse en una ayuda para el mejoramiento de los procesos organizativos, así como también para poder usarlos en el desarrollo de potencial humano.

La realidad actual de la institución financiera del sector educación Cusco, es una organización que viene atravesando por momentos de cambios positivos, para poder ser líderes frente a la competencia; además la fuerza laboral que posee fue el motivo para poder desarrollar la investigación para que en un futuro pueda servir de base para fortalecer el capital humano.

Como justificación práctica, la investigación será de utilidad para la institución financiera del sector educación Cusco, contribuyendo al mejor desempeño laboral de los colaboradores de la organización teniendo en cuenta el

planteamiento de estrategias para el desarrollo del potencial humano. Al tener una investigación sobre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, permite a la organización el cumplimiento de sus metas y/o objetivos organizacionales.

Dentro de la justificación metodológica para esta investigación, es necesario conocer la situación actual en relación a la gestión estratégica y al desarrollo del potencial humano, para ello se utilizará herramientas de recopilación de información que serán validadas y posteriormente estudiadas.

Socialmente, podemos justificar que esta investigación servirá no solo a la organización que es parte, si no también a otras organizaciones para relacionar la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano, investigación que les permitirá adoptar nuevas medidas y nuevas estrategias, aplicándolas en un futuro y de esta manera obteniendo resultados óptimos en relación al desarrollo del potencial humano

Entonces, de acuerdo a lo antes expuesto, el objetivo general de esta investigación fue: establecer la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021. Y como objetivos específicos: establecer la relación entre la gestión estratégica y la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021, establecer la relación entre la gestión estratégica y las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021, establecer la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021, establecer la relación entre la gestión estratégica y la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021, establecer la relación entre la gestión estratégica y la retención de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021, establecer la relación entre la gestión estratégica y la organización de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021.

Por lo tanto, la hipótesis general de la presente investigación vendría a ser: la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021. Y como hipótesis específicas: la Gestión Estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021, la Gestión Estratégica se relaciona con las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021, la Gestión Estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021, la Gestión Estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021, la Gestión Estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021 y la Gestión Estratégica se relaciona con la organización de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos a León (2014), que en su investigación tuvo como objetivo diagnosticar la influencia de la planificación estratégica en la productividad laboral de los trabajadores del “Hotel del Campo”, Guatemala. La investigación fue de tipo descriptiva, teniendo como población de estudio 40 trabajadores entre propietarios, personal administrativo y de planta (de 18 a 54 años), utilizando como instrumento 2 escalas de Likert para medir actitudes y comportamientos. Teniendo como resultados que la planificación estratégica tiene un nivel de influencia alto en relación a la productividad laboral, ya que pronostica las acciones a realizarse para aplicar al personal administrativo y colaboradores, aplicando el uso de herramientas para poder direccionar los procesos y así acrecentar la producción del servicio hotelero.

Por otro lado, Ortega (2019), en su investigación explico que su objetivo fue analizar la gestión estratégica de los procesos administrativos de talento humano por medio de un análisis estadístico y de campo para poder diseñar un instructivo de gestión estratégica. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, utilizando como primer instrumento se hizo una entrevista a la directora de la institución educativa Zenovio Sánchez Borja, informando de manera explícita cómo influye la gestión estratégica en los procesos administrativos, y como segundo instrumento, una encuesta a profesionales de la educación y padres de familia de la institución, ambos realizados en escala de Likert. Llegando a la conclusión que la gestión estratégica es el principal componente para el buen desarrollo de los procesos administrativos de talento humano. Por medio de esta investigación, se entrega una propuesta “Instructivo para la gestión administrativa” orientando los procedimientos organizacionales y que sirva de ayuda para el desarrollo de los procesos organizacionales, estableciendo un organigrama, manual de funciones y operaciones (MOF).

Gómez et al. (2018) presentan una investigación que tuvo por objetivo la propuesta de un plan estratégico para la gestión de personal para la compañía “Mercado Libre” en Uruguay. El tipo de investigación fue descriptiva y exploratoria, con una población total de 108 colaboradores del área de IT de Mercado Libre en –Uruguay. El instrumento utilizado fue una encuesta al total del número de población descrita anteriormente haciendo uso de la escala de Likert.

Las conclusiones posteriores a la aplicación del instrumento, indican que el alto compromiso de los colaboradores se visualiza como fortaleza organizacional, considerando como un alto impacto para la retención de los colaboradores y así poder efectuar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las oportunidades de desarrollo personal y profesional justamente con el buen clima organizacional, son aspectos que son valorados por los colaboradores del área de IT de Mercado Libre Uruguay, concluyendo que las oportunidades de desarrollo y buen ambiente laboral son factores fundamentales para poder generar compromiso en los colaboradores, enfocándose en estos aspectos para la retención de sus colaboradores.

Otro punto de vista, Guzmán (2018) en su investigación explica que objetivo fue realizar el diseño de un plan estratégico para el área de talento humano. El tipo de investigación fue cualitativa – descriptiva, utilizando como instrumentos de investigación la aplicación de entrevistas. La población de estudio está comprendida por los trabajadores, incluido el jefe de recursos humanos de la empresa Provedora del Oriente. En esta investigación se realizó un diagnóstico actual de la empresa, permitiendo así la formulación de estrategias y objetivos organizacionales, concluyendo de esta forma que la gestión estratégica guarda relación con el talento humano, proponiendo de esta forma la elaboración de un plan diseñando objetivos, mecanismos de operación, para que la empresa no solo pueda presentar cambios positivos en el entorno del talento humano, sino que también pueda agregar valor a la empresa y fijarse entre la competencia.

Rodríguez y Santofimio (2016) realizaron una investigación que tuvo por objetivo utilizar un modelo de gestión estratégica relacionado con el desarrollo del talento humano de la empresa Alcalá Muzu. Dicha investigación plantea un diseño metodológico de enfoque cuantitativo, permitiendo recolectar datos para la comprobación de la hipótesis, estableciendo patrones de comportamiento y probando teorías; el tipo de investigación fue descriptiva especificar propiedades, características y perfiles del personal de la investigación. La población está conformada por los empleados de la organización, formulando y poniendo en marcha el instrumento de investigación con escala Likert. Entre las conclusiones afirma que un posible modelo de gestión estratégica de talento humano se puede implementar para la mejora de la calidad de servicio en la organización, ya que se relaciona con el talento humano y con el nivel administrativo.

Por otra parte, se tiene los antecedentes nacionales, como Chávez (2017) en su investigación indica que el objetivo fue determinar si existe relación entre la gestión estratégica empresarial y la competitividad de los profesores del colegio. El enfoque de la investigación cuantitativo ya que se apoya en un esquema deductivo y lógico, el alcance de la investigación es descriptivo correlacional, buscando de esta manera la relación entre las variables de

estudio. La población de estudio constituye a los 69 docentes del colegio en mención, utilizando como instrumento la aplicación de un cuestionario de tipo Likert, conformado por 40 preguntas; utilizando como nivel de confiabilidad el coeficiente de alfa Cronbach. Teniendo como resultado que la gestión estratégica empresarial tiene una relación significativa positiva con la competitividad del personal, lo que explica que a mayor nivel de gestión estratégica empresarial comprendido por el personal del colegio, mayor será el nivel de competitividad.

Gómez (2019), en su investigación señala que el objetivo de la investigación es establecer de qué forma la planeación estratégica influye en la gestión del talento humano en la empresa Agro Macathon. Esta investigación a comparación de las demás, es de tipo aplicada porque busca aplicar los conocimientos encontrados y de esta forma dar solución a los problemas planteados. El nivel de investigación es explicativo, y el diseño es no experimental. Como instrumento se usó un cuestionario realizado a los 22 colaboradores de la empresa Agro, que a su vez forman parte de la población de estudio. La validación del instrumento se hizo por medio del Test KMO (Kaiser-Meyer-Olkin). Concluyendo de esta forma que la planeación estratégica influye significativamente en la gestión del talento humano. Recomendando de esta forma promover a la construcción de una buena cultura organizacional, buscando poder retener y potenciar el talento humano, formulando nuevas estrategias organizacionales.

Por parte tenemos a Dávila (2018) con su investigación propuso como objetivo formular un plan estratégico para la gestión del personal y así poder incorporar y desarrollar los procesos en los próximos 5 años. Utilizando como metodología una investigación exploratoria y descriptiva con un enfoque cuantitativo, utilizando como herramienta un cuestionario a una muestra de 17 colaboradores, así mismo se hizo uso de herramientas para la obtención de información de la organización como son análisis PESTEG, y análisis VRIO. El investigador concluye que existe una relación de significación alta entre la gestión estratégica y la integración y mejora de procesos, recomendando de esta forma la implementación de un plan estratégico para la mejora de las áreas,

logrando la satisfacción del cliente y realizando cambios organizacionales.

Landeo (2019) en su investigación propone como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la estratégica organizacional en la empresa mencionada. El tipo de investigación es básica y el nivel de investigación es correlacional, buscando así establecer la relación entre las variables propuestas. La población para esta investigación está conformada por los 113 operadores de la organización, delimitando a una muestra de 87 personas, a las cuales se les realizara la encuesta que es la herramienta para la recolección de datos, para que posteriormente, gracias al SPSS, se pueda obtener datos mostrados en tablas y gráficos. Obteniendo de forma una conclusión primordial, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la estratégica organizacional recomendando la elaboración de planes a corto y largo plazo para medir el desempeño laboral, cumpliendo los objetivos de la organización.

Ataucusi (2016) en su investigación explica que el objetivo fue determinar la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la municipalidad de Acoria. Se realizó una investigación de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La población de estudio son 77 personas, que son funcionarios y personal administrativo; realizando una encuesta a cada uno de ellos. Obteniendo como resultados que las dos variables de estudio: la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano presentan una relación de intensidad alta, recomendando de esta forma la creación de un sistema flexible, en los cuales se pueda integrar los objetivos y estrategias organizacionales.

Es así que, según las teorías relacionadas a la gestión estratégica, tenemos la teoría de la administración científica dada por Frederick Taylor (1911) refiriendo que la gestión administrativa busca mejorar la productividad de la organización y también de los que forman parte de ella, manifestando la necesidad de encontrar directrices que admitan gestionar las organizaciones complejas. Taylor, con esta teoría pretendía que se pueda extender una ciencia que se origine desde la organización de las instituciones, así como también en

la selección de personal, para poder observar cuales eran más aptos con el objetivo de que puedan contribuir más conocimiento. Todo ello se pretendía lograr con una buena gestión de la administración de las organizaciones.

Taylor determino que los beneficios se podrían maximizar a través del uso de los recursos humanos, enfatizando la importancia de la gestión estratégica en la evolución de la organización, comenzando desde la actitud del personal por medio de la consignación de labores por aptitud y del entrenamiento o formación laboral, buscando alcanzar los objetivos organizacionales.

Por otro lado, tenemos la teoría clásica de la administración establecida por Henry Fayol implantando principios universales de administración, fundado en crecimiento institucional, resaltando la constitución formal de una organización, junto con la implantación de fundamentos y labores administrativas. Almanza R. et.al. (2017) indica que Fayol admite que el empeño laboral y la metodología de trabajo en equipo eran una pieza de la gestión administrativa anhelada, teniendo como funciones principales: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Observando así que la planificación es una de las tareas más importantes, y a falta de ello puede provocarse una ineficiencia organizacional.

Y finalmente la investigación tomara en cuenta la teoría neoclásica, fusionando las teorías antes explicadas, destacando su cualidad en aspectos estratégicos de la gestión administrativa, que su objetivo es buscar resultados que sean exactos. Esta teoría explica que la gestión administrativa es de total importancia para que las organizaciones puedan ser eficaces y eficientes recalcando las necesidades, comportamiento, postura, tiempo, ganas y estímulo de los trabajadores. (Abdelkarin, 2016).

Betancourt (2007) indica que la gestión estratégica permite gerenciar de forma participativa el cambio en las organizaciones, con el objetivo de poder crear e implementar de forma permanente estrategias que permitan a la organización la garantía de un futuro. (p. 106).

Para Prieto (2011), la gestión estratégica favorece el análisis y la evaluación de la situación actual de la organización, que posibilita a los directivos desarrollar labores de caracterización, formulación y evaluación de posibilidades o alternativas estratégicas productivas, originando así optimización de los recursos organizacionales

Además, Giraldo (2018) afirma que la gestión posibilita a las organizaciones poder organizar y dirigir los cambios que se plantean realizar, definiendo así los objetivos y plantear estrategias, identificando el aporte de los ejecutivos para la óptima toma de decisiones.

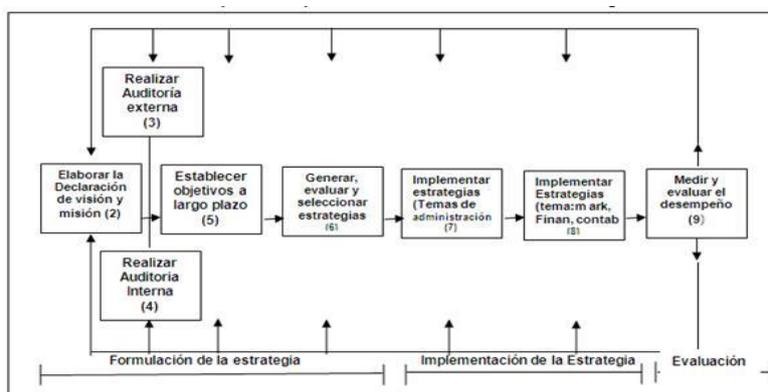
Entonces, podemos definir como gestión estratégica al hecho de poder dirigir u organizar de la mejor manera los recursos de la organización, trazando, evaluando y dando seguimiento a un impecable cumplimiento de objetivos estratégicos de la organización, con el interés de que se pueda conseguir la misión y visión.

La gestión estratégica requiere de un análisis de la organización desde un panorama íntegro, aprobando y adecuando nuevos modelos mentales que permitan concertarla visión de la organización y el equipo de trabajo. Esta herramienta permite que toda organización sea proactiva, ordenando información que pueda ser útil al momento de la toma de decisiones, teniendo como característica principal lograr un cambio que permita a la organización poder desenvolverse de la mejor manera en el mercado, y poder cumplir retos que se presenten en el camino. En consecuencia, la gestión estratégica tiene como finalidad guiar a la organización al éxito, siempre en la búsqueda de poder beneficiar tanto a trabajadores como a los clientes.

Según David (2003), indica que la gestión estratégica tiene una serie de etapas, como se muestra en la siguiente ilustración:

Figura 1

Modelo integral de dirección estratégica



Nota: El grafico representa el modelo con los pasos para la implementación de gestión estratégica. Tomado de *Conceptos de Administración Estratégica* (p.14), por David R.F., 2003, Pearson Education.

Para las dimensiones de la variable de gestión estratégica se tomará en cuenta la clasificación que brinda Vergara (2014), las cuales son:

Dimensión I: Misión: Howard (2021) indica que la misión de una organización en términos simples es el propósito de ser, siendo generalmente corta explicando cultura, valores y ética de una empresa, que permite motivar a los trabajadores o colaboradores y tranquilizar a los inversores sobre el futuro de la empresa. La misión de una empresa permite que los colaboradores estén enfocados en sus funciones e incitarlos a encontrar diversas maneras innovadoras de avanzar hacia el aumento de su productividad con miras a lograr los objetivos de la empresa. La misión empresarial, permite que los clientes e inversores de una empresa puedan estar seguros de que la empresa está totalmente comprometida con el logro de sus objetivos y el mantenimiento de sus valores. También es útil para orientar y motivar a los empleados, manteniéndolos alineados con los valores de la empresa.

Dimensión II: Visión: Ward (2020) explica que la visión de una organización describe sucintamente sus objetivos, indicando lo que está tratando de construir. La visión empresarial permite describir cual es el objetivo a alcanzar en un futuro, específicamente ayudará a tener una expectativa de lo que la organización desea alcanzar. Entonces la visión de una organización permite reflejar una imagen mental para su progreso y futuro, estableciendo ciertos criterios para que una organización pueda seguir y cumplir sus objetivos, es decir, una expectativa ideal con un plan para el logro de sus metas.

Dimensión III: Análisis interno y externo: análisis de la situación, para que una organización pueda determinar de qué forma puede progresar evolutivamente y determinar cuáles son los elementos que intervendrán para llegar al éxito, las organizaciones tienen que evaluar cuales son aquellos factores externos e internos, que a su vez son indicadores de estudio.

Este proceso es de ayuda para los directivos, ya que permite determinar el porvenir de la organización. A través de esta fase se deberá señalar las oportunidades y amenazas que se localizan en el ambiente empresarial. Existen una variedad de herramientas que permiten realizar este tipo de análisis como son el análisis FODA, las 5 fuerzas de Porter, ratios financieras, segmentación de mercado, matriz de perfil del competidor, etc.

El análisis interno organizacional, incluye la interrelación que existe entre todos los colaboradores y de la misma forma, el conocimiento de los servicios brindados, la organización, el potencial operativo. Este análisis permite la determinación de las fortalezas y las debilidades organizativas, para ello se puede hacer uso de diferentes herramientas como encuestas, debates, estudios.

Por otro lado, tenemos al análisis externo de la organización, que permite evaluar los factores externos como son sucesos, disposiciones e inclinaciones que influyen en su desempeño, y que no posee control alguno. Este análisis se deberá de realizar antes que se pretenda realizar una planificación estratégica, ya que posibilitará proponer los objetivos y estrategias de forma más orientada, ya que se basará en información detectada. Para la realización de un buen

análisis externo de una organización se tiene: la especificación de variables de mayor importancia dentro del entorno, búsqueda de información relevante, recopilación, análisis y evaluación de información y finalmente la toma de decisiones y planificación de estrategias.

Dimensión IV: Objetivos: Chiavenato (2009) indica que los objetivos organizacionales son posibilidades que las organizaciones planifican para puedan alcanzar sus objetivos en un cierto tiempo, estas actividades están a cargo de la administración, directorio, o de los dueños de la organización, aquellas personas que están encargadas de tomar decisiones, teniendo la capacidad y entendiendo el funcionamiento de la organización. Como Gordon (2021) indica en la revista *The Business Professor*, los objetivos son resultados deseados de las labores de la organización, que en general tienden a ser acciones precisas y medidas, para cumplirlas en un tiempo determinado, entonces se puede considerar que los objetivos son una parte de una meta por cumplir. Además, los objetivos organizacionales son más estrechos y específicos, y que se pueden dividir por áreas funcionales o equipos de trabajo.

Dimensión V: Estrategias: Según Porter (2009) La estrategia viene a ser apartarse del rival para proteger la productividad y la evolución de la organización, explorando nuevas formas de competencia y así aportar a los clientes valor mayor de los productos que se ofrece, en pocas palabras es la diferenciación que una organización puede ofrecer para liderar en el mercado. Formular una estrategia para la organización es poder establecer cómo va a diferenciarse frente a la competencia, portando un valor superior. El propósito de la formulación de estrategia es alcanzar el éxito, para ello se debe tener en cuenta ciertos factores: objetivos bien trazados, mantener la iniciativa, concentración, flexibilidad, liderazgo y seguridad.

Asimismo, las estrategias influyen en un extenso plazo a las finanzas de una organización, lo más probable que sea en unos cinco años aproximadamente. Las estrategias ocasionan consecuencias en las funciones y objetivos de la organización, requiriendo que se consideren los factores internos y externos que posee. (Peñafield et al, 2020). La formulación de estrategias

implica la determinación de la introducción de nuevos negocios o inversiones, la relegación de otros, consignación de recursos, diversificación, ingreso a mercados del exterior, etc. (Rivera & María, 2015).

Dimensión VI: Evaluación de resultados de la organización: Cualquier implementación de estrategias o nuevos procesos tienen que ser evaluados para saber si está funcionando como se planteó. Pueden traer modificaciones a lo largo del tiempo, ya que los factores internos y externos de la organización también vienen cambiando continuamente. La evaluación es una herramienta muy satisfactoria dentro de una organización, ya que su efectividad se mide en términos de funcionamiento, problemas y logros, entonces la evaluación organizacional implica la medición de variables relacionadas con parones de comportamiento y efectividad organizacional. Una evaluación permite a las organizaciones medir comparar y analizar las relaciones de los resultados con los objetivos. Asopa (1997)

Por otro lado, las teorías desarrolladas en relación a la gestión del talento humano, se tiene a la teoría humanista que esta basado en el reconocimiento de la dignidad de las personas y la identificación de la libertad, la autodeterminación de las personas, su capacidad y su compromiso con la formación social, que fue reconocido en las teorías organizacionales de McGregor en 1960. Según Diaz, S. (2013), indica que McGregor se basó en la Teoría de Maslow para plantear una nueva manera de observar al ser humano en el contexto organizacional, presentado un nuevo prototipo realizando en el potencial humano, destacando el desarrollo humano como objetivo principal para elevar el desempeño del personal.

La teoría de las relaciones humanas, planteada por Elton Mayo que surge por la necesidad de humanizar y democratizar la Administración, por la necesidad de desarrollar las ciencias humanas, particularmente la psicología. Mayo explica que los empleados con su trabajo y su participación en la organización contribuyen decididamente al éxito de la empresa. Por ello, es importante resaltar su papel fundamental de cada uno de los trabajadores. Esta teoría se enfoca en las personas, enfocándose en la parte humana. Muestra

que los trabajadores pueden poseer independencia y autosuficiencia, y no únicamente la persona que es la encargada de dirigir la organización. La intención es que cada trabajador pueda ser capaz de poder trabajar y realizar sus funciones sin estar sometidos o estar vigilados de la persona de la que están a cargo.

Ascarza (2014) indica que está relacionado al concepto de desarrollo humano que se entiende por el derecho que se tiene, pidiendo una condición mínima de vida satisfaciendo sus necesidades y pretender su bienestar, pero por otro lado el desarrollo de potencial humano exige el desarrollo de sus capacidades y potenciales, permitiendo mejorar su desempeño laboral y personal.

Zegarra (2015) sustenta que el desarrollo de potencial humano se relaciona con el humanismo, que expone que en cualquier tipo de actividad ya sea en el ámbito económico, político o cultural, el eje principal es el hombre, es así que las organizaciones deberán de promover su tranquilidad y felicidad en el entorno a sus actividades, para que puedan desarrollarlas garantizando su buen desempeño laboral.

Chiavenato (2009) indica que un grupo de estrategias y practicas fundamentales para la dirección de rasgo administrativo en relación a los recursos humanos permite el cumplimiento de objetivos organizacionales, ente ellos se encuentran reclutamiento, selección, capacitación o desarrollo, sistemas de recompensas y evaluación de desempeño.

Según Gonzales Rodríguez (2006), indica que las acciones que permitan a la organización tener un buen desarrollo, permite facilitar las actividades de las personas que realizan funciones en una organización, y que son fundamentales para para que puedan cumplir sus objetivos planteados. Los trabajadores y/o colaboradores son socios de cada organización, y depende de ellos que la organización pueda lograr sus objetivos, participando en diferentes actividades. Los recursos humanos de cada organización son esencia para su buen funcionamiento, ya que son dinámicos y tienen gran potencial de desarrollo y que se puede descubrir nuevas habilidades.

Entonces la gestión de talento humano se puede definir como un suceso de acciones que intervienen en la relación con los trabajadores y que se relacionan directamente en efectividad laboral con los objetivos organizacionales. El potencial humano es la habilidad que poseen las personas para crear, innovar, y cumplir con los objetivos planteados. Esta habilidad es realizada personalmente en relación a su actitud e ímpetu. Para las organizaciones es trascendente que cuenten con capital humano instruido, que tengan habilidades, destrezas y comportamiento que estén relacionados a la consumación de los propósitos organizacionales. (Montoya & Bolero, 2016)

De la misma forma, De Soto (2006) en su artículo, afirma que, en toda empresa u organización, el talento humano es fundamental y trascendental para el logro de sus políticas, metas y objetivos organizacionales, por esta razón es sustancial tener un grupo de personas preparadas, comprometidas y competentes con el éxito organizacional.

De acuerdo con Chiavenato (2009), para esta investigación se tomará en cuenta 6 dimensiones para poder medir la gestión del talento humano:

Dimensión I: Incorporación de personas: Se comprende como los procesos que se utilizan para la presentación del personal que acaba de ser contratado por la organización, por ello también está incluido el reclutamiento y selección del personal. Este proceso además de posibilitar el cambio de candidato a empleado, de igual forma colabora con la satisfacción laboral y la fidelización. Es un momento crítico para mostrar la cultura y los valores corporativos de la organización. Una experiencia de incorporación cálida, acogedora y oportuna hace que los nuevos contratados entren en el redil, dándoles una idea inmediata de cómo se trata a los empleados. La incorporación del empleado que ya fue elegido, forma parte de otro proceso denominada acogida. La incorporación de un personal que ya fue seleccionado, pasa a un proceso denominado como acogida.

Dimensión II: Recompensa de personas: Es el proceso por medio del cual se incentiva al personal y satisfacer sus necesidades personales o profesionales, influyendo recompensas, remuneración, beneficios y servicios

sociales. El sistema de recompensas mejora algunos aspectos de la organización como, por ejemplo: motivación del personal, mejoramiento de eficacia laboral, refuerzo en la estructura organizacional, entre otros. Establecer estrategias de recompensas o reconocimiento, incrementa el estímulo y la voluntad de cumplir los objetivos de cada colaborador, el nivel de compromiso y por ende el rendimiento.

Dimensión III: Desarrollo de personas: Procesos para la capacitación de personal y desarrollo profesional, Incluye la formación y desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, la preparación y evolución. El desarrollo de personas incluye actividades de implementación de planes de trabajo para la formación de personal, indagando el potencial de los colaboradores, evaluando su motivación, controlando el desempeño laboral, e incentivando la participación. La función desarrollo de recursos humanos o de la gestión de talento humano, deberá ser buscar el desarrollo de la fortaleza laboral para que cada integrante de la organización pueda alcanzar sus objetivos. Dentro del desarrollo de personas, podemos encontrar:

Capacitación: ayudando a los colaboradores a realizar de mejor manera sus funciones, y obtener conocimiento para su vida profesional, desarrollando capacidades para responsabilidades futuras.

Desarrollo: permite que los colaboradores estén preparados en el futuro, significando así un intento consciente de maximizar las contribuciones potenciales de cada persona.

Dimensión IV: Evaluación de personas: Es el proceso para poder realizar seguimiento y control de las actividades realizadas por los colaboradores de la organización, para luego verificar los resultados alcanzados. Para poder ejecutar la evaluación de los trabajadores, es indispensable realizar ciertas acciones que están relacionadas a obtener el feedback.

Dimensión V: Retención de personas: Es aquel proceso que alienta a los colaboradores a permanecer por un largo tiempo a la organización mediante la utilización de estrategias y herramientas. La retención de personal es

beneficiosa para la organización, porque un proceso de contratación de un colaborador nuevo es tedioso, invirtiendo mucho tiempo, energía y dinero. La administración de cultura organizacional incorpora la disciplina, la seguridad, el clima organizacional y de igual forma las relaciones sindicales

Dimensión V: Organización de personas Una adecuada organización de personal, deberá estar relacionada con los procesos del negocio, estableciendo roles, responsabilidades, equipos de trabajo y organigramas, y así realizar eficazmente las actividades de cada colaborador contribuyendo a mejorar la rentabilidad de la organización. La organización de personal permite formalizar la comunicación, colaboración, compromiso y cumplimiento de todas las labores para poder cumplir los objetivos organizacionales. Los colaboradores pueden ocupar los puestos según el organigrama.

Para la variable gestión del talento humano se considerará las 6 dimensiones planteadas por Chiavenato (2009), que a su vez fueron determinadas para esta investigación y serán las que participan dentro de la observada percibida en la institución financiera del sector educación Cusco.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación se utilizó el tipo aplicada, ya que en esta investigación se tuvo por objetivo poder encontrar una solución para un problema que puede tener una sociedad, organización o industria, se considera una investigación no sistemática (Kothari, 2008). Según un artículo de Formplus (2021), es un tipo de investigación en el cual el investigador tiene que tener mucho cuidado en la identificación del problema, el desarrollo de las hipótesis, para que, en un futuro mediante la aplicación de experimentos o herramientas, se puedan probar dichas hipótesis. Muchas veces la investigación aplicada investiga a detalle los hallazgos de una investigación básica con el objetivo de validar hallazgos y poder aplicar para encontrar soluciones innovadoras.

Este tipo de investigación se singulariza porque se origina con un marco teórico con el objetivo de crear conocimientos nuevos, o poder realizar modificaciones de los principios teóricos que ya existe, ampliando los saberes científicos, evaluando que puede ser el inicio para continuar con el estudio de hechos o fenómenos (Malhotra, 2008).

El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; ya que una de la variable 1 no tuvo manipulación alguna para ver algún efecto sobre la otra variable en estudio, el objetivo de esta investigación fue determinar la correlación de las variables: gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano.

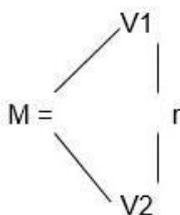
El enfoque cuantitativo según Tamayo (2007), se fundamenta en la confrontación de teorías que ya existen de acuerdo a las hipótesis planteadas, siendo necesario la obtención de una muestra, ya sea aleatoria o discriminada, pero necesariamente representativa de la población en estudio.

Según Hernández, et ál (2014) indica que en una investigación no experimental las variables no deben de variar intencionalmente para obtener efecto alguno sobre las demás variables, solo se observa cómo se da en su contexto natural para poder analizarlos. Así mismo, afirma que una investigación transversal permite la recolección de datos en un solo momento, describiendo variables y analizando su incidencia e interrelación. Y finalmente define que la investigación descriptiva correlacional describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un tiempo definido.

El diseño se representa de la siguiente forma:

Figura 2

Esquema del nivel correlacional



Nota: El grafico representa el esquema de un nivel correlacional. Tomado de *Metodología de la invetsigacion, 6ta edicion Hernandez, R. (2014)*

Interpretación:

M= Muestra de estudio

V1= Gestión estratégica

V2= Desarrollo del potencial humano

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

Definición conceptual: Prieto (2011), explica que la gestión estratégica es aquella herramienta sustancial para el análisis y la evaluación de la situación actual de la organización, que posibilita a los directivos desarrollar labores de caracterización, formulación y evaluación de posibilidades o alternativas estratégicas productivas, originando así optimización de los recursos organizacionales.

Definición operacional: La variable es dividida en seis dimensiones: misión, visión, análisis interno y externo, objetivos, estrategias y evaluación (Chiavenato, 2009), cuyos indicadores permitieron la formulación de 30 preguntas cerradas y medidas según la escala de Likert.

Variable 2: Desarrollo de potencial humano

Definición conceptual: Chiavenato (2009) indica “que la gestión del talento humano, es el conjunto de políticas y prácticas fundamentales para la dirección de aspectos administrativos relacionado a los recursos humanos, entre ellos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Definición operacional: La variable es dividida en seis dimensiones: incorporación, organización, sistemas de recompensas, desarrollo, retención y evaluación (Chiavenato, 2009), cuyos indicadores permitieron la formulación de 30 preguntas cerradas y medidas según la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Arias (2012) la población es el conjunto de elementos con peculiaridades frecuentes para las cuales existirán varias conclusiones de la investigación. (p.81) Según Sampieri, et ál (2014) indica que la población es grupo que poseen algunas características, que deberán estar detalladas adecuadamente para definir los parámetros de la muestra. Mencionando detalladamente el tiempo, el lugar y también la accesibilidad. La población de esta investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco, de la agencia principal como también de las agencias de Urubamba, Canchis, La Convención, Espinar, Chumbivilcas, Chincheros, Andahuaylas y Puerto Maldonado en provincias con un total de 45 colaboradores.

Una muestra según Sampieri, et ál (2014) se define como el sub conjunto de una población de estudio, por medio de la cual se extraerá datos relevantes, esta muestra debe ser representativo, con la finalidad de poder generalizar los resultados obtenidos.

Castro (2003), expone que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69). Entonces, la muestra utilizada en esta investigación, fueron la misma cantidad de colaboradores del total de la población, 45 colaboradores.

Criterios de exclusión: Se excluyó a todas aquellas personas que no forman parte de la planilla de la institución financiera del sector educación Cusco (personal de seguridad y personal de limpieza).

Criterios de inclusión: Se incluyó a todo el personal que pertenezca a la planilla de la institución financiera del sector educación Cusco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Gómez (2009) afirma que la recolección de datos bajo un enfoque cuantitativo, permite reflejar la realidad de la investigación, entre los tipos de recolección de datos están la observación, la entrevista y los cuestionarios.

Para Sampieri, et ál (2014) un cuestionario es el conjunto de preguntas que están relacionadas a las variables en estudio que se van a medir, debiendo estar relacionado con el planteamiento de problema y la hipótesis.

Para esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos una encuesta, ya que por medio de una serie o conjunto de preguntas permitió obtener información precisa, con el objetivo de conocer características específicas de las variables de estudio aportando a la investigación información efectiva.

Para la investigación se realizó la aplicación de una encuesta para cada variable, de acuerdo a las dimensiones planteadas e involucradas dentro de la investigación, con una escala de medida Likert.

Se realizó el juicio de 3 expertos con el fin de realizar la validación de los instrumentos. Según Sampieri, et ál (2014) afirma que el juicio establece el valor que tiene el instrumento que medirá las variables en estudio, mediante profesionales calificados y expertos en la materia, validando el instrumento.

Tabla 1

Validez del instrumento de gestión estratégica

Nº	Jueces expertos	Calificación
1	Dr. Antonio Rene Aguilar Del Castillo	Revisado
2	Mg. Manuel Ortega Zea	Revisado
3	Mg. Oswaldo Terrazas Benito	Revisado

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Validez del instrumento de desarrollo de potencial humano

Nº	Jueces expertos	Calificación
1	Dr. Antonio Rene Aguilar Del Castillo	Revisado
2	Mg. Manuel Ortega Zea	Revisado
3	Mg. Oswaldo Terrazas Benito	Revisado

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de un instrumento consiste en poder diagnosticar hasta donde las respuestas obtenidas en un instrumento aplicado a un cierto número de individuos son estables en esta investigación la confiabilidad se halló por medio una prueba piloto, aplicando los cuestionarios a 20 colaboradores y posteriormente la prueba estadística, Alpha de Cronbach. Para gestión estratégica se obtuvo un alfa de 0.81 y para desarrollo de talento humano un alfa de 0.81. Por lo tanto, resultando ambos confiables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5. Procedimientos

Para la recolección de información, primeramente, se solicitó una reunión con el Gerente General de la institución financiera del sector educación, explicando el propósito, solicitando mediante un documento la autorización de la aplicación de los instrumentos de la investigación. Una vez recibida la autorización, se coordinó con la jefa de personal para poder organizar a los colaboradores de la institución.

La aplicación de los instrumentos fue con el consentimiento de cada uno de los colaboradores, haciendo hincapié del motivo y razón de la investigación y de los instrumentos, dando a conocer que estos iban a ser de carácter anónimo y que la información obtenida será catalogada como confidencial y reservada, primando la protección de los encuestados. Posteriormente la información obtenida tuvo que ser analizada estadísticamente para el análisis respectivo.

Con la información que, recolectada, se procedió a la descarga de información a la plataforma de Microsoft Excel del formulario Google Forms y de esta forma se ira armando una base de datos para poder procesarla, es así que, con el objetivo de saber la confiabilidad del instrumento se utilizara el estadístico SPSS v.2.

3.6. Métodos de análisis de datos

Según Cabezas et. ál (2018), describe que el método de análisis de datos explica cuales seras las operaciones que se realizaran para la obtención de datos. Además, en el artículo de QuestionPro (2021), señala que el análisis de datos es la examinación de un conjunto de datos con el objeto de llegar a una conclusión por medio de esta información, será importante para la toma de decisiones o en la ampliación de conocimiento.

En la estadística se hace uso de métodos descriptivos y de inferencia estadística. La estadística descriptiva explica el estudio y el análisis de aquellos datos que se obtienen de una muestra, que describen y explican aquellas observaciones de un suceso o hecho. En esta investigación se realizó el análisis de los datos que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos con los datos y tablas generados por el SPSS v.22.

Así mismo Palacios et. ál. (2019) explica que la estadística inferencial comprende aquellos procesos estadísticos utilizados para extenderlos sobre una población a partir de los datos que se obtuvieron de una muestra. Se basa en el cálculo de probabilidades, es importante ya que permite al investigador ir

más allá de la descripción de los datos y por medio de las conclusiones poder conducir a la elaboración o validación de la hipótesis.

Para esta investigación se realizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a 50.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández (2014) indica que la ética en una investigación requiere que se lleve a cabo acorde a principios éticos que garantice el avance del conocimiento y poder mejorar la condición humana y el desarrollo social. Ojeda et. ál (2007) indica que en una investigación es necesario comprender los acuerdos generales que convergen los investigadores, como es la participación de manera voluntaria, no lastimar a los partícipes, el anonimato y confidencialidad, la presentación de análisis e informes y las normas que pueden regir en el ámbito.

Para esta investigación se mantuvo bajo reserva la información recolectada de cada participante, siendo información privada con absoluta transparencia, garantizando y primando el respeto (Reyes, 2017). Así mismo se respalda el principio de justicia, facilitando la igualdad de oportunidades; el principio de beneficencia, que, por medio de las recomendaciones, se pueda ofrecer optimizar o mejorar la problemática identificada.

Confidencialidad: Asegurando la protección de la identidad de los involucrados en la investigación. Basada en técnicas y criterios de manera imparcial, sin adulterar ningún tipo de invitación

Originalidad: La investigación fue original, recogiendo aportes de otros investigadores, que serán citados de manera correcta siguiendo la normativa APA 7ma edición, respetando la propiedad intelectual.

Finalmente, se impuso el cumplimiento de los lineamientos de investigación de la Universidad Cesar Vallejo y el uso correcto de las normas APA para poder citar correctamente a los autores.

IV. RESULTADOS

En seguida, se procederá a la presentación de los resultados descriptivos obtenidos, juntamente con las tablas de frecuencia y porcentajes. Más adelante se presenta los resultados inferenciales que servirán para la constatación de las hipótesis planteadas.

Estadística descriptiva de la variable: Gestión Estratégica

Tabla 3

Nivel de Gestión Estratégica en los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco, según sus dimensiones.

Nivel	Gestión Estratégica		Visión		Misión		Análisis Int y Ext		Objetivos		Estrategias		Evaluación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ineficiente	2	4.4	0	0	0	0	0	0	2	4.4	0	0	2	4.4
Regular	21	46.7	8	18	8	18	16	36	17	38	16	35.6	23	51.1
Eficiente	22	48.9	37	82	37	82	29	64	26	58	29	64.4	20	44.4
Total	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3 se visualiza que, de todos los colaboradores encuestados, el 4.4% indican que la gestión estratégica es ineficiente, el 46.7% de los colaboradores consideran que es regular, y el 48.9% manifiestan que la gestión estratégica es eficiente, de los resultados conseguidos se deduce que la institución financiera del sector educación del Cusco posee una gestión estratégica eficiente. Con respecto a las dimensiones de gestión estratégica, se puede observar que Visión y Misión son las dimensiones que tienen mayor porcentaje ambos con un 82.2%, por otra parte, se tiene con menor porcentaje a Objetivos con un 57.8%.

Estadística descriptiva de la variable: Desarrollo de Potencial Humano

Tabla 4

Nivel de desarrollo de potencial humano en los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco, según sus dimensiones

Nivel	VAR. DESARROLLO		Incorporación		Organización		Sistema de Recompensas		Desarrollo		Retención		Evaluación	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Ineficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4.4	0	0	2	4.4
Regular	20	44.4	8	17.8	8	17.8	16	35.6	17	38	16	36	23	51.1
Eficiente	25	55.6	37	82.2	37	82.2	29	64.4	26	58	29	64	20	44.4
Total	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100	45	100

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 4 se visualiza que, de todos los colaboradores encuestados, el 44.4% indican que el desarrollo de potencial humano es regular, y el 55.6% manifiestan que el desarrollo de potencial humano es eficiente, de los resultados conseguidos se deduce que la institución financiera del sector educación del Cusco posee un desarrollo de potencial humano eficiente.

En relación a sus dimensiones, podemos ver que incorporación y organización son las que tienen mayor porcentaje ambas con un 82.2% y evaluación con un nivel menor de porcentaje con un 44.4%

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

La gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021.

Tabla 5

Correlación de las variables gestión estratégica y desarrollo de talento humano

		Gestión Estratégica	Desarrollo de Talento Humano
Rho de Spearman	Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación 1.000	.647**
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Desarrollo de Talento Humano	Coeficiente de correlación .647**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	45

Fuente: Elaboración Propia

De la tabla se comprueba que existe relación directa de nivel moderada ($\text{sig} < 0.001$), con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.647 entre la gestión estratégica y el desarrollo de talento humano. Aceptando de esta forma se acepta la HA y se rechaza H0. Indicando a mayor gestión estratégica mejora el desarrollo de talento humano.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

La gestión estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 6

Correlación de la variable gestión estratégica y dimensión incorporación de personas

		Gestión Estratégica	Dimensión Incorporación
Rho de Spearman	de Gestión	Coeficiente de 1.000	.510**
	Estratégica	correlación	
		Sig. (bilateral)	.<.001
	N	45	45
Dimensión Incorporación	Coeficiente de	.510**	1.000
	correlación		
		Sig. (bilateral)	<.001
	N	45	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,510 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación moderada con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora la incorporación de personas.

Hipótesis específica 2

La gestión estratégica se relaciona con la organización de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman de la variable gestión estratégica y dimensión organización de personas

		Gestión Estratégica	Variable Organización
Rho de Gestión Spearman Estratégica	Coeficiente de correlación	de 1.000	.494**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	45	45
V-Organización	Coeficiente de correlación	de .494**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	45	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,494 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación moderada con la organización de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora la organización de personas.

Hipótesis específica 3

La gestión estratégica se relaciona con el sistema de recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman de la variable gestión estratégica y dimensión sistema de *recompensas*

		Gestión Estratégica	Variable Sistema de Recompensas
Rho de Spearman	de Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación	de 1.000
		Sig. (bilateral)	.668**
		N	.< .001
		45	45
Variable de Sistema de Recompensas	de Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación	de .668**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	< .001
		45	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,668 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación moderada con el sistema de recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora el sistema de recompensas de personas.

Hipótesis específica 4

La gestión estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman de la variable gestión estratégica y dimensión desarrollo de personas

			Gestión Estratégica	Variable Desarrollo
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1.000	.587**
	Estratégica	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	45	45
Variable Desarrollo de Personas		Coeficiente de correlación	.587**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	45	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,587 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación moderada con el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora el desarrollo de personas.

Hipótesis específica 5

La gestión estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 10

Correlación de las variable gestión estratégica y dimensión retención de personas

		Gestión Estratégica	Variable Retención
Rho	de Gestión	1.000	.399**
Spearman	Estratégica	Coeficiente de correlación	.399**
		Sig. (bilateral)	.007
		N	45
Variable	Retención	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.007
		N	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,399 evidenciando una relación baja. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación baja con la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora la retención de personas.

Hipótesis específica 6

La gestión estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021.

Tabla 11

Correlación de las variable gestión estratégica y dimensión evaluación de personas

		Gestión Estratégica	Variable Evaluación
Rho de Gestión	Coefficiente de correlación	1.000	.584**
Spearman Estratégica	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	45	45
Variable	Coefficiente de correlación	.584**	1.000
Evaluación	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	45	45

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la relación de Rho de Spearman es 0,584 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), por lo tanto, aceptaremos la H_a y rechazaremos la H_0 . Concluyendo que la gestión estratégica posee una relación moderada con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021. Indicando de esta forma que a mayor gestión estratégica mejora la evaluación de personas.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos, se encuentra que en la variable gestión estratégica el 48.9% de los trabajadores encuestados perciben que el nivel es eficiente, el 46.7% indica que es regular y un 4.4% indica que es ineficiente, resultados que son similares con el estudio de Landeo V. (2019) “La gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora saga, 2017”, que se encontró un nivel bueno con un 42.5% del total de sus encuestados, un 23% afirma que la gestión estratégica es muy buena, y la diferencia que es un 34.4% indica que la gestión estratégica va de regular a muy mala.

De igual forma en el estudio de Ataucusi (2016) “La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad distrital de Acoria año 2015”, se evidencio que según los resultados de las encuestas realizadas un 46.6% afirma que la gestión estratégica es favorable, un 6.5% indica que es muy favorable y un 16.9% afirma que la gestión estratégica es desfavorable.

En relación a la variable desarrollo del potencial humano, se visualizó que, de todos los colaboradores encuestados, el 44.4% indican que el desarrollo de potencial humano es regular, y el 55.6% manifiestan que el desarrollo de potencial humano es eficiente. Por este punto podemos observar que Landeo (2019) evidenciaron que el 44.8% del total de los encuestados opinan que la gestión de talento humano es media, un 16,1% indica que es mala y muy mala, mientras que un 39.1% indica que la gestión de talento humano buena y muy buena. El autor explica que la gestión del talento humano es un sector muy perceptible en el ámbito organizacional, ya que incurren de forma positiva y su relación es completamente directa con el cumplimiento de objetivos, normas y compromisos, permitiendo de esta forma que los trabajadores obtén por la renuncia.

Según los resultados inferenciales, referente al objetivo general, se encontró que existe relación directa de nivel moderada ($\text{sig} < 0.001$), con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.647 entre la gestión estratégica y el desarrollo de talento humano de la entidad financiera del sector educación

Cusco. De esta forma aceptando la hipótesis alterna se entiende que, al poseer un manejo adecuado de la gestión estratégica se mejorara el desarrollo de talento humano.

Se confirma este hallazgo con la investigación realizada por (Gonzales, A. (2017)), en la contrastación de su hipótesis general, evidenciaron que existe relación significativa entre las variables estrategia organizacional y gestión del talento humano a un nivel positivo medio con un coeficiente de relación de 0.737, aseverando de esta forma que la gestión de talento humano es indicio del componente afectivo, normativo y de continuación del compromiso organizativo, lo que permite aminorar la intención de abandono del talento humano en las distintas entidades.

Se entiende que la gestión de talento humano es un área importante e indispensable en toda organización. Se puede considerar como fortuito u ocasional ya que necesita de otros pilares como la cultura organizacional, las características ambientales, el tipo de negocio de la organización, los procesos, las áreas, entre otros. (Chiavenato, 2002, p.5).

Gonzales, A. (2017) en su estudio antes mencionado encontró como resultado que el 55% de los colaboradores considera que es de vital valor el alcance de los objetivos empresariales son vitales para el desarrollo y crecimiento de la empresa y también para poder mejorar el desarrollo del potencial de los trabajadores de dicha empresa, concluyendo la planificación estratégica organizacional seguirá siendo una de las herramientas fundamentales que toda organización tiene que tener, ya que gracias a esta se podrá realizar seguimiento al cumplimiento de metas y objetivos, y mediante ello poder formular nuevas estrategias para que el funcionamiento de la organización pueda mejorar, apoyando a los trabajadores, explicándoles cuáles son sus funciones y ofreciéndoles herramientas para el desarrollo óptimo de sus funciones y finalmente poder mejorar la productividad organizacional.

Según el primer objetivo específico se encontró que la gestión estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman de 0,510 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco. Se confirma este hallazgo con la investigación realizada por Landeo V. (2019) mostrando que existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal (incorporación de personal) y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ($r = 0.632$, $p < 0.05$), donde el reclutamiento y selección del personal la empresa de acuerdo al 43.7% de los trabajadores es bueno; explicando que es necesario optimizar y fortalecer los procedimientos de Gestión de personal en la actualidad.

Respecto a esto Chiavenato (2009), considera teóricamente, que en el proceso de reclutamiento o incorporación de personas a la organización capta a los postulantes de todo el mercado laboral aprovisionar todo el proceso de selección. Efectivamente, el reclutamiento de personal resulta como un proceso de comunicación que tiene caminos: comunicación y divulgación de ocasión de empleo, y al mismo tiempo que puede atraer a los postulantes a este proceso de selección de personal.

Según el segundo objetivo específico, y con los resultados obtenidos se encontró que la gestión estratégica se relaciona con la organización de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman es 0,494 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar la organización de personas de la institución financiera del sector educación Cusco.

Según el tercer objetivo específico, y con los resultados obtenidos se encontró que la gestión estratégica se relaciona con el sistema de recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman es 0,668 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar el sistema de recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco.

Se confirma este hallazgo con la investigación realizada por Landeo V. (2019) mostrando que existe relación significativa entre la recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ($r=0.550$, $p < 0.05$). Donde tanto un 48.3% de los trabajadores percibe como bueno.

Además, Chiavenato (2011) explico que cualquier organización no tendría por qué poner límites económicos para poder recompensar a su personal, ya que si estos cumplen con los objetivos y además, aportan valor extra, con nuevos conocimientos o nuevas opciones de trabajo, las recompensas tendrían que ser oportunas, continuas y con un valor significativo.

En la investigación de Núñez (2021) "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo" en su investigación en la empresa Air Products Perú está fallando en recompensar a su personal, porque el 86,7 % indicó que en esta dimensión perciben que es regular, y esto se debe porque los colaboradores sienten que no se les paga lo justo por el trabajo realizado, esto quiere decir que en esa investigación no se encontró una relación moderada entre ambas variables.

Según el cuarto objetivo específico, y con los resultados obtenidos se encontró que la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman es 0,587 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de

esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar el desarrollo de personas de la institución financiera del sector educación Cusco.

Se confirma este hallazgo con la investigación realizada por Núñez (2021) "Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Air Products, Chiclayo" el 66,7 % de colaboradores de Air Products Perú indicaron que perciben como regular la dimensión desarrollo de personas Desarrollo, el autor afirma que el desarrollo de personas es fundamental para lograr un equipo altamente competitivo y motivado, el cual siempre estará dispuesto a afrontar nuevos retos para cumplir los objetivos de la compañía, que están establecidos mediante la gestión estratégica.

Para Chiavenato (2011) manifiesta que el desarrollo de personas considera que las organizaciones deberán invertir en temas de capacitaciones, para que se pueda impulsar a potenciar sus habilidades, considerando que el planteamiento de objetivos tendría que ser a largo plazo y que la inversión realizada se verá reflejada.

Según el quinto objetivo específico, y con los resultados obtenidos se encontró que la gestión estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman es 0,399 evidenciando una relación baja. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco.

Se confirma este hallazgo con la investigación realizada por Honorio (2017) evidenciando que la relación de las variables es directa y significativa (0.62%). Indicando que las prácticas de gestión para la retención de personas, se opta por una buena remuneración, promover y desarrollar línea de carrera, comunicación y cooperación de los trabajadores y otros elementos de motivación como el clima laboral y equilibrar la vida en el trabajo, todo ello se relaciona con una buena gestión estratégica.

Según el sexto objetivo específico, y con los resultados obtenidos se encontró que la gestión estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco, con una relación de Rho de Spearman es 0,584 evidenciando una relación positiva moderada. De esta manera, se tiene que la significancia es menos que 0.05 ($p < 0.001 < 0.05$), de esta forma aceptaremos la hipótesis alterna. Esto quiere decir que un manejo adecuado de la gestión estratégica permitirá mejorar la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco.

Las limitaciones encontradas en esta investigación, primeramente, fue por tema de la pandemia por covid-19, ya que al principio se estaba planeando que las encuestas iban a ser realizadas de forma presencial, pero para evitar problema alguno se tomó en cuenta realizarlo virtualmente. Por otro lado, como las encuestas fueron de forma virtual, en la institución financiera hay trabajadores que desconocen temas informáticos y para ellos fue más tedioso poder completar las encuestas.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y el desarrollo de talento humano en los trabajadores de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,647$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá un mejor desarrollo del talento humano en los trabajadores.

Segundo: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y la dimensión incorporación de personas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,510$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá una mejor incorporación de personas en la institución.

Tercero: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y la dimensión organización de personas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,494$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá una mejor organización de trabajadores en la institución.

Cuarto: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y la dimensión sistema de recompensas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,668$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá un mejor sistema de recompensas para los trabajadores en la institución.

Quinto: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y la dimensión desarrollo de personas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,587$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá un mejor desarrollo de trabajadores en la institución.

Sexto: Existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la dimensión retención de personas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva baja ($\rho=,399$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá una mejor retención de trabajadores en la institución.

Séptimo: Existe una relación moderadamente significativa entre la gestión estratégica y la dimensión evaluación de personas de una institución financiera del sector educación de la ciudad del Cusco. Siendo esta una correlación positiva ($\rho=,584$ y $p<,001$); es decir, según se optimice la gestión estratégica, existirá una mejor evaluación de trabajadores en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la institución financiera involucre al equipo de trabajo, es decir a todos los trabajadores, a la planeación estratégica. Según los resultados, es importante que la institución financiera del sector educación del Cusco incluyan al personal al proceso de la planificación estratégica, ya que cada uno tiene una aportación distinta y desde su perspectiva puedan ayudar a identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que pueden presentarse en la empresa para así poder llevar a cabo una planeación más realista y objetiva.
- La institución financiera del sector educación podría optar por la idea de alinear al potencial humano con las estrategias a tomar, es esencial que la institución realice mejoras en las prácticas en gestión de capital humano, así por medio de estas se pueda ayudar a los trabajadores a que puedan crecer profesionalmente y de la misma manera puedan conocer cuál es el potencial que tienen, los objetivos individuales y organizacionales y poder avanzar en su plan de carrera y aportar más valor a la institución.
- Se recomienda fortalecer el potencial humano desde un enfoque estratégico. Impulsando una cultura organizacional abierta y positiva, de esta forma se buscará retener y potenciar el talento humano, trazando estrategias orientadas a los objetivos de la institución.
- El rendimiento laboral es determinante para que una institución pueda crecer, por ello se recomienda a la institución financiera es fomentar a la capacitación de personal para el cumplimiento de objetivos organizacionales.
- Según los resultados, se evidencio que el sistema de recompensas del personal es eficiente, por ello se recomienda que la institución que sigan con la metodología, o puedan mejorar, ya que esto permite fortalecer la comunicación entre todos los trabajadores, haciendo que mejoren sus funciones en la institución.

- La retención de personal en toda institución es una ganancia de competitividad y productividad, por ello se recomienda a la institución no caer en el error de demonizar la rotación del personal. y así mantener un buen clima laboral y generar buenos resultados.
- Se recomienda que las evaluaciones al personal de la institución financiera, sea con más frecuencia, ya que esto permite medir os niveles de desempeño existentes con el fin de determinar los niveles de compensación apropiados para los trabajadores

REFERENCIAS

- Agolo, E. A. (2018). Analysis of talent management strategies and its influence on the performance of Non-Governmental Organizations in Kenya. Strathmore University.
<https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/1842/1764>
- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Aliaga Rebolledo, Oscar, y Cofré Vega, Daniel. (2021). La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. Revista gestión de las personas y tecnología, 14(40), 38-59. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Alkire, S. y Deneulin, S. (2016). Introducing the Human Development and Capability Approach. https://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/ssAlkire-Deneulin_Ch2.pdf
- Asopa, V. (1997). Management of agricultural research: A training manual. Module 10: Institute evaluation.
<https://www.fao.org/3/w7510e/w7510e00.htm#Contents>
- Ataucusi, J. E. (2016). La gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la municipalidad distrital de Acoria. Huancavelica. [tesis, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional UNH
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1871>
- Atiquipa, Y., y Cáceres, L. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2018. [tesis, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional UCV
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26906>

- Baartvedt, N. (2013). Talent management as a strategic priority for competitive advantage. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:699352/FULLTEXT01.pdf>
- Blaskova, M., & Grazulis, V. (2009). MOTIVATION OF HUMAN POTENTIAL: THEORY AND PRACTICE. Vilnius: ZILINA UNIVERSITY. http://human.potential.development.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2013/07/BLASKOVA-M.-GRAZULIS-V.-MOTIVATION-OF-HUMAN-POTENTIAL-THEORY-AND-PRACTICE_MONOGRAPH_-2009.pdf
- Cabezas, E., Andrade, D., y Johana, T. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chavez, A. F. (2017). Gestion estrategica empresarial y competitividad del personal del colegio Data System's Ingenieros. Lima. [tesis de maestria, Universidad Ricardo Palma] Repositorio Institucional URP <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1470/AFGONZALESC H.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colan, A. M. (2019). Planeacion estrategica y gestion del talento humano en la empresa Agro Macathon S.A.C. Huacho. [tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Repositorio Institucional UNJFS <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2784/ANGELA%20MILAGROS%20GOMEZ%20COLAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- David, F. R. (2003). Conceptos de Administración Estratégica. Mexico: Pearson Education. [http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20\(2008\).pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20(2008).pdf)
- Davila, E. (2018). Plan estratégico de gestión humana para la integración y mejora de sus procesos en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022.

Lima. [tesis maestria, Universidad del Pacifico] Repositorio Institucional UP
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2449/Enrique_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, L. A., y Martinez, A. C. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano ue permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Bogota: Universidad Libre de Colombia. [tesis maestria, Universidad Libre de Colombia] Repositorio Institucional Unilibre
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

E-International Relations. (2021). Introduction to Research Methods. <https://www.e-ir.info/2021/09/25/introduction-to-research-methods/>

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Tecnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Machala - Ecuador: Ediciones UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Garth, A. (2008). Analysing data using SPSS. Sheffield Hallam University:
https://students.shu.ac.uk/lits/it/documents/pdf/analysing_data_using_spss.pdf

Geert, R. (2021). SPSS. SPSS Shapiro-Wilk Test – Quick Tutorial with Example:
<https://www.spss-tutorials.com/spss-shapiro-wilk-test-for-normality/>

Gonzales, C. (2004). La Investigación Básica. La Investigación en Ciencias Fisiológicas: Bioquímica, Biología Molecular y Fisiología. Cuestiones Previas. <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7s1/art7.pdf>

Guevara, R. (2017). Desafíos en la Conservación del Talento Humano en las Organizaciones. *Revistas PUCP*:
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/18131/18375>

Guzman, S. D. (2018). Gestion estratégica del talento humano en la empresa Proveedora del Orient. Cartagena: Universidad de Cartagena. [tesis,

Universidad de Cartagena] Repositorio Institucional Unicartagena
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/7362/Monograf%C3%ada%20Especializacion%20Gestion%20Gerencial%20XXXIII%20Sally%20y%20Robert%28revisado%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación 6ta edición. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES.

Howard, E. (2021). Investopedia.. Mission Statement:
<https://www.investopedia.com/terms/m/missionstatement.asp>

Huaman, D., & Juscamaita, L. (2017). La Planificación Estratégica y los Sistemas de Control de Gestión en las Organizaciones. Revistas PUCP, 85-88:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/23608/22578>

Jáuregui, K. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. (ESAN-PERU, Entrevistador).
<https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>

Jofre, S. (2011). Strategic Management: The theory and practice of strategy in (business) organizations. DTU Library.
<https://backend.orbit.dtu.dk/ws/portalfiles/portal/5705108/rapport1.11.pdf>

Jorge Gonzales; Flor Salazar; Raul Ortiz; Darwin Verdugo. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. REDALYC:
<https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>

Khalil, T. (2012). Strategic Human Resource Management and Organisational Performance: An Investigation in the Country of Jordan. Brunel University:. [tesis doctoral, Brunel University]
<https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/17221/1/FulltextThesis.pdf>

Koolen, I. (2014). Investigating the relation between Talent Philosophies, Organizational Talent Management Approaches and Workforce

Differentiation . Tilburg University. [tesis maestria, Tilburg University]
Repositorio Institucional <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=134668>

Landeo, V. A. (2019). La gestion del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora SAGA. Huancayo. [tesis, Universidad Peruana de los Andes] Repositorio Institucional UPLA https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, H. L. (2014). Planeación estratégica y productividad laboral. Quetzaltenango. [tesis, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>

Lizarbe, J., & Aguilar, M. (2020). Metodología aplicada a la mejora de procesos utilizando herramientas de innovación. Repositorio Universidad de Lima, 165-186: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/12272>

Louai, D. (2020). Successful Talent Management Strategies Business Leaders Use to Improve Succession Planning. Walden University . <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10368&context=dissertations>

Majad Rondón, Musa Ammar. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, 40(88), 148-165. Recuperado en 28 de febrero de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.

Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. Obtenido de URNCST JOURNAL: https://www.researchgate.net/publication/322375665_Research_Fundamentals_Study_Design_Population_and_Sample_Size/link/5b34bd7f0f7e9b0df5d325ad/download

Malhotra, N. (2008). Investigacion de mercados. Mexico: Pearson.

- Mallma Ortega, N. G. (2018). *Dirección estratégica y el talento humano en la empresa Studio Benessere SAC, La Molina*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Marcelo, V. (2020). Planificación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A. Chiclayo. [tesis, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42986/Marcelo_TV.R.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mejía-Giraldo, Armando, Bravo-Castillo, Mario, & Montoya-Serrano, Arturo. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Recuperado en 28 de febrero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
- Methodologies, methods and ethical considerations for conducting research in work-integrated learning. (2018). Obtenido de University of Waikato: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196755.pdf>
- Ñaupas, H. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- Ortega, D. M. (2019). La gestión estratégica en los procesos administrativos de talento humano. Guayaquil.
- Oxford, E. (2021). Talento Global 2021: Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos. 13-22.
- Pardo, C., & Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá. ScienceDirect.: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187?via%3Dihub>

- Pawar, N. (2017). Type of Research and Type Research Design. Obtenido de Research Gate: file:///C:/Users/Pc/Downloads/36-ChapterManuscript-455-1-10-202103041.pdf
- Peñafiel et al. (2020). Determination of strategies for the business development of Constructora Emanuel in canton La Maná. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400045&script=sci_arttext
- Porter, M. E. (2009). Estrategia competitiva. España: Ediciones Piramide.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Alfredo M, H. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Recuperado el 2021 de Setiembre de 04, de SCIELO: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Ramírez, Reynier I., Lay, Nelson D., & Sukier, Harold B.. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. Información tecnológica, 31(1), 133-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- Relat, M. (2010). Introducción a la investigación básica. Obtenido de www.sapd.es
- Reyes, M. A. (2017). La etica en la investigacion cuantitativa. Obtenido de <http://meryanguaita.blogspot.com/>
- Ritson, N. (2011). Strategic Management. Obtenido de Ventus Publishing: <https://www.kau.edu.sa/Files/0057862/Subjects/Strategic%20Management%20Book.pdf>
- Rivera, D., & Maria, T. (2015). Plan estrategico para la microempresa Parrillao ubicada en el municipio de Dagua periodo 2016-2020. Santiago de Cali.
- SAGE Publications. (2021). Basic Research Concepts. Obtenido de https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/110539_book_item_110539.pdf

- Seclen, J., & Bonifaz, M. (2020). Innovación, talento humano y crecimiento organizacional: agenda de investigación para las ciencias de la gestión. *Revistas PUCP*, 8-13: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/23045/22045>
- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA . (2021). Plan de gestión estratégica del talento humano 2021. Bogota.
- SUB CAFAE S.E. CUSCO. (2018). 18 AÑOS DE CRECIMIENTO SOSTENIBLE. 4-10.
- Thompson, A. A. (2012). Administración estrategia: teoría y casos. Mexico: McGraw-Hill Education.
- University of Bradford, School of Management . (2016). Introduction to Research and Research Methods. Obtenido de Bradford University.
- Villarruel Esquivel, O. A. (2020). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ward, S. (2020). The Balanced Small Business. Obtenido de Vision Statement: <https://www.thebalancesmb.com/vision-statement-2947999>

ANEXOS

Anexo: Matriz de Consistencia

	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	LA POBLACIÓN Y MUESTRA
Gestión estratégica y desarrollo del potencial humano de trabajadores de una institución financiera del sector educación, Cusco 2021	PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPOTESIS PRINCIPAL:			
	¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021.	La gestión estratégica se relaciona con el desarrollo del potencial humano de los trabajadores de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021.	GESTIÓN ESTRATÉGICA Misión Visión Análisis interno y externo Objetivos Estrategias Evaluación	No experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional	45 trabajadores de la institución financiera del sector educación Cusco
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECÍFICAS:			
	¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021	La Gestión Estratégica se relaciona con la incorporación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021	DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO Incorporación Organización Sistemas de recompensas Desarrollo Retención		
	¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021	La Gestión Estratégica se relaciona con las recompensas de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021			
	¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la	Establecer la relación entre la gestión estratégica y el desarrollo de personas de la	La Gestión Estratégica se relaciona con el desarrollo de personas de la			

institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	institución financiera del sector educación, Cusco 2021	institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021	Evaluación
¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021	La Gestión Estratégica se relaciona con la evaluación de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021	
¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y la retención de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021	La Gestión Estratégica se relaciona con la retención de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 202	
¿En qué medida la gestión estratégica se relaciona con la organización de personas del sector educación Cusco en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión estratégica y la organización de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco 2021.	La Gestión Estratégica se relaciona con la organización de personas de la institución financiera del sector educación, Cusco en el año 2021.	

Anexo: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	de Niveles y Rangos
Gestión Estratégica	Prieto (2011), define la gestión estratégica como aquella herramienta sustancial para el análisis y la evaluación de la situación actual de la organización, que posibilita a los directivos desarrollar labores de caracterización, formulación y evaluación de posibilidades alternativas estratégicas productivas,	La variable es dividida en seis dimensiones: misión, visión, análisis interno y externo, objetivos, estrategias y evaluación (Chiavenato, 2009), cuyos indicadores permitieron la formulación de 30 preguntas cerradas y medidas según la escala de Likert. o	Misión	Razón de ser de la institución	1-5	ESCALA LIKERT	Ineficiente: (30-70)
			Visión	Valores	6-10		
			Análisis interno y externo	Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.	11-15	Siempre = 5	Regular (71 - 111)
			Objetivos	Procesamiento de información del entorno		Casi siempre = 4	Eficiente (112 - 150)
			Estrategias	Definición de objetivos	16-20	Algunas veces = 3	
				Identificación de áreas estratégicas			
				Aplicación de las estrategias	21-25	Casi nunca = 2	
				Gestión de recursos			
				Seguimiento	25-30	Nunca = 1	
				Difusión de resultados			

originando así
optimización de los
recursos
organizacionales.

Desarrollo de potencial humano	Chiavenato (2009) indica “que la gestión del talento humano, es el conjunto de políticas y prácticas fundamentales para la dirección de aspectos administrativos relacionado a los recursos humanos, entre ellos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.	La variable es dividida en seis dimensiones: incorporación, organización, sistemas de recompensas, desarrollo, retención y evaluación (Chiavenato, 2009), cuyos indicadores permitieron la formulación de 30 preguntas cerradas y medidas según la escala de Likert.	Incorporación	Proceso de reclutamiento	1-5	ESCALA LIKERT
			Organización	Comunicación y evolución en relación a la profesión.	6-10	Siempre = 5
			Sistemas de recompensas	Productividad del personal	11-15	Casi siempre = 4
			Desarrollo	Capacitación y autodesarrollo	16-20	Algunas veces = 3
			Retención	Evaluación de rendimiento	21-25	Casi nunca = 2
			Evaluación	Cumplimiento de objetivos	25-30	Nunca = 1

Anexo: Ficha técnica de los instrumentos

Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión estratégica				
Autor	Josheline Melissa Calatayud Loaiza				
Fecha	2021				
Objetivo	Medir la gestión estratégica por medio de la opinión de los trabajadores de Sub Cafae S.E.				
Aplicación	Directa				
Duración	10 minutos				
Nro. de Ítems	30				
Escala valorativa	<u>Escala</u>				<u>Likert</u>
	Muy en desacuerdo	=			1
	En desacuerdo	=			2
	Indeciso	=			3
	De acuerdo	=			4
	Muy de acuerdo	=			5
Nivel	Ineficiente:				(30-70)
	Regular	(71 -		111)
	Eficiente	(112 - 150)			

CUESTIONARIO

Estimado (a):

Mediante la presente, solicito su apoyo para el desarrollo de una investigación, relacionada a la gestión estratégica y el desarrollo de potencial humano, por lo que solicito a su persona poder realizar el siguiente cuestionario, exhortando que la información obtenida es de carácter reservado y anónimo.

Instrucciones:

A continuación, se les presentara un conjunto de ítems relacionados con las variables de estudio, se le pide que marque con "X" en la columna con la alternativa que Ud. crea conveniente.

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Cuestionario: Gestión Estratégica

Dimensiones / Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Misión						
1	Considera usted que la misión institucional ha sido difundida adecuadamente en su área.					
2	Considera usted que el conocimiento de la misión de la entidad es significativo					
3	Considera usted que conoce la razón de ser de la entidad.					
4	Considera usted que comparte la misión de la entidad.					
5	Usted se siente comprometido con la misión de la entidad.					
Dimensión 2: Visión						
6	Considera usted que se aplica la visión de la entidad.					
7	Considera usted que el conocimiento de la visión de la entidad es significativo.					
8	Considera usted que comparte la visión de la entidad.					
9	Considera usted que se trabaja para ser competitivo.					
10	Considera usted que el plan estratégico de la entidad ayuda a cumplir los plazos establecidos.					
Dimensión 3: Análisis Interno y Externo						
11	Considera usted que la entidad realiza un análisis de las oportunidades.					
12	Considera usted que la entidad realiza un análisis de las amenazas.					
13	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas de la entidad.					
14	Considera usted que tiene conocimiento de las amenazas de la entidad.					
15	La entidad identifica y plantea soluciones frente a las amenazas del mercado.					
Dimensión 4: Objetivos						
16	Considera usted que el personal de su área es el adecuado para lograr los objetivos.					

17	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer de la entidad.					
18	Considera usted que para definir los objetivos de Sub Cafae S.E. Cusco se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.					
19	Considera usted que le comunican los plazos disponibles para cumplir los objetivos					
20	Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos					
Dimensión 5: Estrategias						
21	Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la entidad.					
22	Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuesta a situaciones que requieran ser atendidas.					
23	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa en la entidad.					
24	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna en la entidad.					
25	Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna.					
Dimensión 5: Evaluación						
26	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica en la entidad.					
27	Considera usted que se divulga los resultados de la valoración en la entidad.					
28	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo en la entidad.					
29	Considera usted que se logra los objetivos planificados.					
30	Considera usted que los objetivos logrados son oportunos y económicos.					

Nombre del instrumento Cuestionario de Desarrollo de Potencial Humano

Autor Josheline Melissa Calatayud Loaiza

Fecha 2021

Objetivo Medir el desarrollo del potencial humano por medio de la opinión de los trabajadores de Sub Cafae S.E.

Aplicación Directa

Duración 10 minutos

Nro. de Ítems 30

Escala valorativa

Escala Likert

Muy en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Indeciso = 3

De acuerdo = 4

Muy de acuerdo = 5

Nivel

Ineficiente: (30-70)

Regular (71 - 111)

Eficiente (112 - 150)

Cuestionario: Desarrollo de Talento Humano						
Dimensiones / Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Incorporación						
1	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.					
2	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.					
3	La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización.					
4	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.					
5	Existe una política institucional de desarrollo de las habilidades personales y profesionales de los trabajadores.					
Dimensión 2: Organización						
6	La entidad organiza y administra de forma adecuada al personal, incluyendo habilidades para lograr la agilidad/flexibilidad buscando mantener la corriente con las necesidades del negocio y los planes de acción.					
7	La entidad logra la comunicación efectiva entre los grupos de trabajo.					
8	La entidad permite que los trabajadores adopten las nuevas ideas, la cultura y la forma de pensar de la empresa.					
9	Considera que los trabajadores de la entidad están organizados en los puestos de trabajo de acuerdo a su formación profesional.					
10	La entidad posee una estructuración de personal adecuada de acuerdo a los objetivos organizacionales.					
Dimensión 3: Sistemas De Recompensas						

11	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo.					
12	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso.					
13	La compensación salarial de la entidad es acorde con sus habilidades y experiencias.					
14	Considera usted, que los trabajadores de la entidad se encuentran satisfechos con su trabajo y el sistema de recompensas que posee.					
15	En la entidad los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores.					
Dimensión 4: Desarrollo						
16	La capacitación al personal que labora en la institución satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales.					
17	Existe una política institucional que promueve la capacitación del personal que labora en la institución.					
18	Las capacitaciones que se realizan a nivel institucional, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador.					
19	El nivel de conocimiento que posee el personal que labora en la institución permite una atención de calidad.					
20	El nivel de conocimiento que poseen los trabajadores, permite el logro de los objetivos institucionales.					
Dimensión 5: Retención						
21	El trabajo que realizo en la entidad me brinda satisfacción.					
22	La compañía me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.					
23	Si dependiera de mí, definitivamente trabajaré para la entidad durante los próximos cinco años.					
24	Si quisiera hacer otro trabajo o función primero analizaría las posibilidades dentro de la entidad.					

25	Si recibiera una oferta de trabajo atractiva de otra compañía, tomaría el trabajo.					
Dimensión 5: Evaluación						
26	Las tareas asignadas al trabajador permiten el logro de los objetivos institucionales.					
27	Las obligaciones que tienen los trabajadores en el desempeño profesional, responden a los objetivos institucionales.					
28	Los niveles de productividad en la institución superan las expectativas del usuario interno y externo.					
29	Los niveles de productividad alcanzada por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable de los trabajadores.					
30	El personal de la entidad desarrolla estrategias exitosas relacionadas con las funciones designadas para la producción de resultados óptimos.					

Anexo : Certificados de Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MISIÓN							
1	Considera usted que la misión institucional ha sido difundida adecuadamente en su área.	X						
2	Considera usted que el conocimiento de la misión de Sub Cafae S.E. Cusco es significativa	X						
3	Considera usted que conoce la razón de ser de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
4	Considera usted que comparte la misión de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
5	Considera usted que comparte la misión de Sub Cafae S.E. Cusco	X						

	DIMENSIÓN 2: VISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considera usted que se aplica la visión de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
7	Considera usted que el conocimiento de la visión de Sub Cafae S.E. Cusco es significativa	X						
8	Considera usted que comparte la visión de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
9	Considera usted que se trabaja para ser competitivo	X						
10	Considera usted que el plan estratégico de Sub Cafae S.E. Cusco ayuda a cumplir los plazos establecidos	X						
	DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que Sub Cafae S.E. Cusco realiza un análisis de las oportunidades	X						

12	Considera usted que Sub Cafae S.E. Cusco realiza un análisis de las amenazas	X						
13	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
14	Considera usted que tiene conocimiento de las amenazas de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
15	Considera usted que el personal de su área es el adecuado para lograr los objetivos.	X						
	DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Considera usted que el personal de su área es el adecuado para lograr los objetivos.	X						
17	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer de Sub Cafae S.E. Cusco	X						

18	Considera usted que para definir los objetivos de Sub Cafae S.E. Cusco se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral	X						
19	Considera usted que le comunican los plazos disponibles para cumplir los objetivos	X						
20	Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos de Sub Cafae S.E. Cusco	X						
	DIMENSIÓN 5: ESTRATEGIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en Sub Cafae S.E. Cusco	X						

22	Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuesta a situaciones que requieran ser atendidas	X						
23	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa en Sub Cafae S.E. Cusco	X						
24	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna en Sub Cafae S.E. Cusco	X						
25	Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna	X						
	DIMENSIÓN 6: EVALUACIÓN							
26	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación	X						

	estratégica en Sub Cafae S.E. Cusco							
27	Considera usted que se divulga los resultados de la valoración en Sub Cafae S.E. Cusco	X						
28	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo en Sub Cafae S.E. Cusco	X						
29	Considera usted que se logra los objetivos planificados	X						
30	Considera usted que los objetivos logrados son oportunos y económicos	X						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE POTENCIAL HUMANO

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinen cia ¹		Relevan cia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La selección del personal que labora en la institución se ciñe al perfil profesional.	X						
2	El perfil profesional de los trabajadores garantiza un servicio de calidad.	X						
3	La experiencia de los trabajadores es valorada por el personal directivo.	X						
4	Las habilidades que poseen los trabajadores son reconocidas y valoradas por el personal directivo.	X						
5	Existe una política institucional de desarrollo de las habilidades personales y profesionales de los trabajadores.	X						
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sub Cafae S.E. Cusco organiza y administra de forma adecuada al personal, incluyendo habilidades para lograr la agilidad/flexibilidad buscando mantener la corriente con las necesidades del	X						

	negocio y los planes de acción.							
7	Sub Cafae S.E. Cusco logra la comunicación efectiva entre los grupos de trabajo.	X						
8	Sub Cafae S.E. Cusco permite que los trabajadores adopten las nuevas ideas, la cultura y la forma de pensar de la empresa.	X						
9	Considera que los trabajadores del Sub Cafae S.E. Cusco están organizados en los puestos de trabajo de acuerdo a su formación profesional.	X						
10	Sub Cafae S.E. Cusco posee una escrituración de personal adecuada de acuerdo a los objetivos organizacionales	X						
	DIMENSIÓN 3: SISTEMAS DE RECOMPENSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Sub Cafae S.E. Cusco posee una escrituración de personal adecuada de acuerdo a los objetivos organizacionales	X						
12	La compensación salarial de Sub Cafae S.E. Cusco es acorde con sus habilidades y experiencias	X						
13	Considera usted, que los trabajadores de Sub Cafae S.E. Cusco se encuentran satisfechos con su trabajo	X						

	y el sistema de recompensas que posee							
1 4	En Sub Cafae S.E. Cusco los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores	X						
1 5	Sub Cafae S.E. Cusco otorga a sus trabajadores comisiones, regalos o algún tipo de incentivos para el trabajador	X						
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
1 6	La capacitación al personal que labora en la institución satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales	X						
1 7	Existe una política institucional que promueve la capacitación del personal que labora en la institución.	X						
1 8	Las capacitaciones que se realizan a nivel institucional, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador.	X						
1 9	El nivel de conocimiento que posee el personal que labora en la institución permite una atención de calidad.	X						

20	El nivel de conocimiento que poseen los trabajadores, permite el logro de los objetivos institucionales.	X						
	DIMENSIÓN 5: RETENCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El trabajo que realizo en Sub Cafae S.E. Cusco me brinda satisfacción	X						
22	La compañía me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales	X						
23	Si dependiera de mí, definitivamente trabajaré para Sub Cafae S.E. Cusco durante los próximos cinco años.	X						
24	Si quisiera hacer otro trabajo o función primero analizaría las posibilidades dentro de Sub Cafae S.E. Cusco.	X						
25	Si recibiera una oferta de trabajo atractiva de otra compañía, tomaría el trabajo.	X						
	DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN							
26	Las tareas asignadas al trabajador permiten el logro de los objetivos institucionales.	X						
2	Las obligaciones que tienen los trabajadores en el	X						

7	desempeño profesional, responden a los objetivos institucionales.							
28	Los niveles de productividad en la institución superan las expectativas del usuario interno y externo.	X						
29	Los niveles de productividad alcanzada por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable de los trabajadores.	X						
30	El personal del Sub Cafae S.E. Cusco desarrolla estrategias exitosas relacionadas con las funciones designadas para la producción de resultados óptimos	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El trabajo presenta suficiencia en su contenido

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

DNI: 23871861

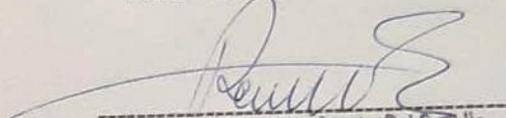
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Antonio Rene Aguilar Del Castillo

Especialidad del validador: Dr. en Administración de Negocios

23 de 10 del 2021

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

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


Dr. Antonio Rene Aguilar Del Castillo
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ESTRATEGICA EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN ESTRATEGICA

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MISIÓN							
1	Considera usted que la misión institucional ha sido difundida adecuadamente en su área.	X		X		X		
2	Considera usted que el conocimiento de la misión de la entidad es significativa	X		X		X		
3	Considera usted que conoce la razón de ser de la entidad.	X		X		X		
4	Considera usted que comparte la misión de la entidad.	X		X		X		
5	Usted se siente comprometido con la misión de la entidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: VISION							
6	Considera usted que se aplica la visión de la entidad.	X		X		X		
7	Considera usted que el conocimiento de la visión de la entidad es significativa.	X		X		X		
8	Considera usted que comparte la visión de la entidad.	X		X		X		
9	Considera usted que se trabaja para ser competitivo.	X		X		X		
10	Considera usted que el plan estratégico de la entidad ayuda a cumplir los plazos establecidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ANALISIS INTERNO Y EXTERNO							
11	Considera usted que la entidad realiza un análisis de las oportunidades.	X		X		X		
12	Considera usted que la entidad realiza un análisis de las amenazas.	X		X		X		
13	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas de la entidad.	X		X		X		
14	Considera usted que tiene conocimiento de las amenazas de la entidad.	X		X		X		
15	La entidad identifica y plantea soluciones frente a las amenazas del mercado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS							
16	Considera usted que el personal de su área es el adecuado para lograr los objetivos.	X		X		X		
17	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que	X		X		X		

	direccionan el quehacer de la entidad.						
18	Considera usted que para definir los objetivos de Sub Cafae S.E. Cusco se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral.	X		X		X	
19	Considera usted que le comunican los plazos disponibles para cumplir los objetivos	X		X		X	
20	Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos de la entidad.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: ESTRATEGIAS	Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la entidad.	X		X		X	
22	Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuesta a situaciones que requieran ser atendidas.	X		X		X	
23	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa en la entidad.	X		X		X	
24	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna en la entidad.	X		X		X	
25	Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6: EVALUACION						
26	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica en la entidad.	X		X		X	
27	Considera usted que se divulga los resultados de la valoración en la entidad.	X		X		X	
28	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo en la entidad.	X		X		X	
29	Considera usted que se logra los objetivos planificados.	X		X		X	
30	Considera usted que los objetivos logrados son oportunos y económicos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con la cantidad necesaria de ítems para la medición de la variable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Ortega Zea Manuel Jesús

DNI: 46480200

Especialidad del validador: **Psicólogo – Magister en Gestión Pública**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cusco, 10 de diciembre del 2021



Colegio de Psicólogos del Perú
Ps. Manuel Jesús Ortega Zea
C. P. S. P. 1952

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE POTENCIAL HUMANO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO DE POTENCIAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN							
1	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	X		X		X		
2	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.	X		X		X		
3	La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización.	X		X		X		
4	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	X		X		X		
5	Existe una política institucional de desarrollo de las habilidades personales y profesionales de los trabajadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN							
6	La entidad organiza y administra de forma adecuada al personal, incluyendo habilidades para lograr la agilidad/flexibilidad buscando mantener la corriente con las necesidades del negocio y los planes de acción.	X		X		X		
7	La entidad logra la comunicación efectiva entre los grupos de trabajo.	X		X		X		
8	La entidad permite que los trabajadores adopten las nuevas ideas, la cultura y la forma de pensar de la empresa.	X		X		X		
9	Considera que los trabajadores de la entidad están organizados en los puestos de trabajo de acuerdo a su formación profesional.	X		X		X		
10	La entidad posee una estructuración de personal adecuada de acuerdo a los objetivos organizacionales.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: SISTEMAS DE RECOMPENSAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo.	X		X		X		
12	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso.	X		X		X		
13	La compensación salarial de la entidad es acorde con sus habilidades y experiencias.	X		X		X		
14	Considera usted, que los trabajadores de la entidad se encuentran satisfechos con su trabajo y el sistema de recompensas que posee.	X		X		X		
15	En la entidad los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No	
16	La capacitación al personal que labora en la institución satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales.	X		X		X		
17	Existe una política institucional que promueve la capacitación del personal que labora en la institución.	X		X		X		
18	Las capacitaciones que se realizan a nivel institucional, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador.	X		X		X		
19	El nivel de conocimiento que posee el personal que labora en la institución permite una atención de calidad.	X		X		X		
20	El nivel de conocimiento que poseen los trabajadores, permite el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: RETENCION		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El trabajo que realizo en la entidad me brinda satisfacción.	X		X		X		
22	La compañía me motiva para desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.	X		X		X		
23	Si dependiera de mí, definitivamente trabajaré para la entidad durante los próximos cinco años.	X		X		X		

24	Si quisiera hacer otro trabajo o función primero analizaría las posibilidades dentro de la entidad.	X		X		X	
25	Si recibiera una oferta de trabajo atractiva de otra compañía, tomaría el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: EVALUACION							
26	Las tareas asignadas al trabajador permiten el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
27	Las obligaciones que tienen los trabajadores en el desempeño profesional, responden a los objetivos institucionales.	X		X		X	
28	Los niveles de productividad en la institución superan las expectativas del usuario interno y externo.	X		X		X	
29	Los niveles de productividad alcanzada por la institución, es producto del trabajo profesional y responsable de los trabajadores.	X		X		X	
30	El personal de la entidad desarrolla estrategias exitosas relacionadas con las funciones designadas para la producción de resultados óptimos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con la cantidad necesaria de ítems para la medición de la variable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Ortega Zea Manuel Jesús

DNI: 46480200

Especialidad del validador: Psicólogo – Magister en Gestión Pública

Cusco, 10 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Logo of the Colegio Psicológico del Perú and a signature of Ps. Manuel Jesús Ortega Zea.

Firma del Experto Informante

Anexo: Resultados de confiabilidad

- Escala: Variable: Gestión Estratégica

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido		
	a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	30

- Escala: Variable: Desarrollo de Potencial Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido		
	a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,813	30	

Anexo: Prueba de Normalidad

Según los autores antes descritos, se utilizará para la prueba de normalidad a Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor que 50.

H0 = (datos paramétricos) Cifras poseen una distribución normal

HA = (datos no paramétricos) Cifras no poseen distribución normal

Antes del desarrollo de la comprobación de las hipótesis, se aplicaron el test de normalidad a las cifras de las variables a estudiar, esto es, para la primera variable gestión estratégica como también para la segunda variable desarrollo del potencial humano, y así conforme a ello, poder seleccionar la prueba estadística adecuada a utilizar. Obteniendo de esta manera los siguientes resultados.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Estratégica	.886	45	<.001
Desarrollo de Talento Humano	.874	45	<.001

Regla de decisión

Nivel de significancia = ,05

- Si el valor de Sig > 0,05, la hipótesis nula (H0) es aceptada
- Si el valor de Sig < 0,05, la hipótesis nula es rechazada (H0) y es aceptada la hipótesis alterna (HA).

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Para la variable gestión estratégica el valor de $p < 0.001 < \alpha 0.005$, por lo que se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, es decir que no existe una distribución normal. De igual forma, para la variable desarrollo de potencial humano el valor de $p < 0.001 < \alpha 0.005$, por lo que se rechazó la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, es decir que no existe una distribución normal. Por esta razón se utilizará una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Anexo : Base de datos de la prueba piloto

PRUEBA PILOTO - INSTRUMENTO 1 : GESTION ESTRATEGICA																															
Preguntas																															
Persona	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUM A
C1	5	4	1	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	2	5	4	5	5	3	5	2	3	4	5	4	5	1	5	4	5	117
C2	4	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	3	2	5	2	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	1	4	5	111
C3	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	2	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	5	5	124
C4	5	5	5	1	4	4	5	3	4	2	5	5	2	3	3	2	5	2	4	5	2	2	5	3	5	3	2	2	5	3	106
C5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	5	4	5	5	3	4	5	114
C6	5	3	5	2	4	4	4	4	5	2	5	5	5	2	3	3	5	2	5	5	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	113
C7	4	3	5	2	1	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	5	4	1	5	5	4	112
C8	4	4	4	4	2	4	5	4	5	2	5	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	5	4	5	4	5	1	5	4	111
C9	3	4	3	1	4	1	2	3	5	1	4	3	3	2	5	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	84
C10	4	3	2	1	4	4	5	4	4	4	3	4	2	5	5	5	4	2	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	5	4	111
C11	2	4	5	5	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	5	1	2	3	82
C12	5	3	5	5	1	3	4	4	5	1	4	5	3	3	3	2	5	2	5	5	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	110
C13	3	3	2	2	2	2	4	5	5	2	4	3	5	4	4	5	3	2	5	3	2	3	4	5	4	5	5	2	4	5	107
C14	1	5	2	3	5	2	1	2	5	1	3	1	3	4	5	3	4	1	4	1	1	4	1	2	1	2	3	5	1	2	78
C15	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	5	3	2	4	5	121
C16	3	5	4	4	2	2	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	2	3	3	2	2	3	5	3	5	1	3	3	5	103
C17	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	2	4	5	2	5	4	5	4	5	5	2	4	5	123
C18	5	4	3	2	4	3	4	4	5	1	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	1	4	4	115
C19	4	4	4	5	2	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	5	4	2	3	5	3	5	3	5	5	5	3	109
C20	5	5	2	3	1	4	4	5	3	3	3	5	3	2	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	5	2	3	4	5	110
VARIANZ A	1.24 75	0.59	1.84 75	2 5	1 1	1.19		0.827 5	0.527 5	1.52 75	0.6 9	1.2475	0.81	1.5 1	0.7 1	1.2 6	0.7 5	0.627 5	0.627 5	1.247 5	0.2 6	0.76	1.1 9	0.82 75	1.19	0.82 75	2.3 6	1.82 75	1.19	0.82 75	153.7 475

PRUEBA PILOTO - INSTRUMENTO 2 : DESARROLLO DE POTENCIAL HUMANO

Preguntas

Colaborador	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	SUMA
C1	3	5	1	5	5	5	3	3	5	4	4	1	4	1	2	1	4	5	5	5	5	4	5	2	2	5	3	3	5	5	110
C2	4	5	1	4	2	1	4	5	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	5	2	4	2	5	1	2	2	4	1	3	5	78
C3	4	1	1	1	5	1	2	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	4	4	5	2	4	5	4	5	2	4	4	3	103
C4	3	1	3	5	3	5	1	4	2	1	3	5	4	2	2	3	3	5	4	4	3	5	4	5	2	5	1	3	5	5	101
C5	2	2	5	5	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	4	5	5	2	2	1	3	3	2	2	2	4	88
C6	2	2	4	3	1	1	2	5	3	3	1	1	3	5	4	5	3	3	5	4	2	1	5	5	3	5	4	1	3	1	90
C7	2	5	1	2	3	2	3	5	3	4	2	3	3	5	5	1	3	4	2	4	2	2	1	5	5	3	4	4	3	5	96
C8	2	5	5	3	2	5	3	4	2	1	4	5	5	2	2	3	2	4	1	2	4	3	5	1	2	2	3	5	4	4	95
C9	2	1	4	1	2	5	5	5	2	2	5	3	1	4	1	3	2	3	3	5	2	2	5	2	4	4	1	2	4	1	86
C10	3	2	3	2	2	2	5	5	1	3	3	5	2	1	1	1	2	3	3	3	4	5	1	3	4	4	5	2	1	3	84
C11	3	3	4	1	2	3	5	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	2	5	1	5	3	4	1	5	3	5	4	2	1	86
C12	3	2	1	4	1	3	5	4	4	2	2	5	4	5	2	3	3	5	1	1	5	3	4	3	4	3	3	2	4	1	92
C13	3	1	1	4	1	2	3	2	5	1	5	1	2	2	5	1	2	2	2	4	3	1	1	2	2	5	2	4	2	1	72
C14	3	1	5	2	3	1	3	3	1	4	4	3	1	5	2	4	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	5	3	2	5	78
C15	5	1	5	5	5	5	1	5	3	2	4	3	1	2	2	3	2	5	3	5	5	1	2	2	5	5	2	2	2	4	97
C16	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	2	1	3	5	2	3	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	4	5	112
C17	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4	1	4	3	4	2	2	5	96
C18	5	3	3	5	3	5	3	4	5	2	1	5	4	4	5	2	4	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	117
C19	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	136
	5	3	5	3	5	3	2	2	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	125
VARIANZA	1.11	2.3875	2.59	2.09	2.0275	2.3875	1.53	1.1275	2	1.86	1.45	1.94	1.85	2.3	1.6	2.5	1.33	1.4475	1.7475	2.1475	1	2	2.25	2.5475	1.34	1.16	1.73	1.7475	1.39	2.5475	253.49