



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Planificación estratégica y gestión del talento en una
organización gestora educativa de Huancavelica, 2021**

AUTORA:

Arias Ramirez, Luisa Victoria (orcid.org/0000-0001-7597-8212)

ASESOR:

Dr. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente a mi hija Andrea, a mis padres Jesús Arias y Victoria Ramirez, a mis hermanos y toda mi familia que son la inspiración más sublime y que con su apoyo y motivación hacen de mí un mejor ser humano.

A José Antonio Vidal Estrada mi compañero de vida para seguir impulsándonos a seguir adelante.

Luisa Victoria

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante; a mi madre que siempre me alentó a continuar mis estudios, Al Dr. Emil Renato Beraun Beraun y a todos los docentes que integran esta prestigiosa universidad, quienes han compartido sus experiencias para el correcto desarrollo de nuestra formación profesional.

Al Director Lic. Raúl Vidal, Jefe de AGP Edgar Quispe de la UGEL Churcampa, y la comunidad educativa por haber aportado con la información necesaria para complementar el trabajo de investigación y los expertos que validaron las herramientas, sobre sus recomendaciones para mejorar este trabajo.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio.....	21
Tabla 2 Información sociodemográfica en una organización gestora educativa de Huancavelica.....	26
Tabla 3 Resultados descriptivo planificación estratégica.....	27
Tabla 4 Resultados descriptivo de las dimensiones de planificación estratégica.....	28
Tabla 5 Resultados descriptivo gestión de talento humano.....	29
Tabla 6 Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión de talento humano.....	30
Tabla 7 Pruebas de normalidad- Kolmogorov-Smirnov.....	31
Tabla 8 Relación de la planificación estratégica y la gestión de talento humano.....	32
Tabla 9 Relación de la misión y la gestión de talento humano.....	33
Tabla 10 Relación de la visión y la gestión de talento humano.....	33
Tabla 11 Relación de los objetivos estratégicos y la gestión de talento humano.....	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados descriptivo planificación estratégica.....	27
Figura 2 Resultados descriptivo de las dimensiones de planificación estratégica	28
Figura 3 Resultados descriptivo gestión de talento humano.....	29
Figura 4 Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión de talento humano	30

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. El tipo de estudio fue básica, enfoque cuantitativo, teniendo el método hipotético-deductivo, nivel descriptivo correlacional y por último el diseño no experimental. Por otra parte, la población y muestra se vio conformado por un total de 50 trabajadores. Para poder hacer efectivo la recolección de datos, la técnica aplicable fue básicamente la encuesta y para el instrumento se determinó al cuestionario.

De acuerdo al procesamiento realizado de los datos obtenidos, los resultados del estudio realizado reflejan que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe relación directa y significativa entre las variables planificación estratégica y gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021, encontrándose el valor de 0.780 para el coeficiente de correlación de Spearman, valor que muestra una correlación alta y directa, es decir cuanto mejor se dé la planificación estratégica en la organización, mejor será la gestión de talento humano. Concluye que, las variables presentan una relación significativa y como también positiva.

Palabras claves: talento humano, compromiso, visión, misión.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between strategic planning and the management of human talent in an educational management organization in Huancavelica, 2021. The type of study was basic, quantitative approach, having the hypothetical-deductive method, correlational descriptive level and finally the non-experimental design. On the other hand, the population and sample was made up of a total of 50 workers. In order to make the data collection effective, the applicable technique was basically the survey and the questionnaire was determined for the instrument.

According to the processing of the data obtained, the results of the study carried out reflect that the research hypothesis is accepted, that is, there is a direct and significant relationship between the variables strategic planning and management of human talent in an educational management organization of Huancavelica, 2021, finding the value of 0.780 for the Spearman correlation coefficient, a value that shows a high and direct construction, that is, the better the strategic planning in the organization, the better the management of human talent. It concludes that the variables present a significant and positive relationship.

Keywords: human talent, commitment, vision, mission.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se han visto en la necesidad de innovar sus actividades a nivel de gestión a raíz de los avances tecnológicos y la modernización que presentan el entorno competitivo. En este contexto Campos (2016), explica que la planificación estratégica es un proceso que permite gestionar toda una empresa e incluyendo las actividades que sirven de dirección y control. Asimismo, ello ha sido integrada de forma institucional en varios países a través de una normativa de rango institucional, tomando en cuenta enfoques y premisas de desarrollo, así Saavedra Becerra (2021), indica que en el país de Ecuador, este instrumento es considerado como un mecanismo para localizar la participación del Estado racionalizando las decisiones que se toman en beneficio de la nación y sirve para mejorar los procesos a nivel de gestión como es la de recursos humanos. Por su parte, Mora Riapira et al. (2015), explica en base a un estudio realizado en Bogotá, Colombia, se han encontrado varios problemas relacionados al proceso de selección y contratación de personal que viene afectando el desempeño de las empresas. Entre ellos destaca la falta de una planificación estratégica, aspecto relevante que permite coordinar acciones que deben ejecutarse de forma diaria para el logro de las metas y objetivos institucionales (Vallejo Espinoza y Portalanza Chavarría, 2017).

En Colombia se registran cambios muy acelerados, en particular, el aumento de la competencia especializada hace que las empresas prioricen la gestión de talento humano como parte esencial en las fases internas y crecimiento organizacional, reformulándose los objetivos, estrategias, metas; y como último punto la toma de decisiones. (Silva Giraldo et al., 2020). Dentro de este contexto, Garcia et al. (2017), la planificación estratégica es reconocida como un proceso de dirige, el cual suministra todas las herramientas para poder determinar los objetivos organizacionales, recursos a tomar en cuenta, así como las políticas que direccionan la gestión de dichos recursos. Además, estas estrategias al ser puestas en prácticas en el personal llegarán a influir en su comportamiento de la organización y por defecto su competitividad en la parte laboral. Por este motivo que las empresas, debe realizar sus procesos considerando recursos mínimos y mayores beneficios, inducir a los

colaboradores al cumplimiento de los objetivos, de esta forma, gerentes debería enfocarse en sus actitudes, promoviendo el desempeño en la organización. (Freire et al., 2019).

La realidad a nivel del País de Perú, refleja un entorno muy rígido en relación al empleo y sobre todo identifica grandes deficiencias que solo conllevan a percibirlo como ineficiente, en este sentido se ha implementado reformas donde se pueda mejorar la gestión de talento humano donde los trabajadores puedan ser parte de un correcto proceso de selección de personal (Castro Mori & Delgado Bardales, 2020). Por su parte, Paredes Floril y Bustamante Villegas (2021), informa que la gestión de talento se ha vuelto muy importante en las organizaciones siendo una herramienta clave para mejorar la competitividad y rendimiento de las empresas. Ello empezó a usarse en la década de los 90, siendo objeto de mucha investigación por muchos profesionales, pero hasta la fecha las entidades no le han dado mayor importancia, comenzando por la formación de talentos, capacitación y desarrollo de personas con la finalidad de formar equipos competitivos, ello en gran parte es generado por la falta de planificación estratégica a nivel de gestión que viene poniéndose de lado en el gran número de entidades públicas.

Mediante las instancias del Gobierno en temas educativos de la región Huancavelica, se han implementado estrategias para mejorar la atención a los usuarios y es que lo más importante es que el personal administrativo y los directivos deben contar con la investigación necesaria, y lo más importante, priorizar los talentos de cada integrante, ya que deben sentirse apreciados, seguros y protegidos. Apoyado por su organización. La gestión del talento se trata de anticipar las necesidades individuales y hacer planes para llenar estos vacíos, sin embargo, reconocemos que muchas instituciones han tenido dificultades en llevar de la mano a la gestión del talento y la planificación estratégica. Esto puede deberse a la falta de conocimiento, por lo que, para combatir estas realidades inevitables, el Ministerio de Educación, utilizando distintas modalidades de operación, apoya a los directivos de la DRE Y UGELES para equiparlos con las herramientas adecuadas para incentivarlos a practicar una gestión de calidad.

Una de las organizaciones de gestión educativa de Churcampa no es ajena al proceso de planeación estratégica y gestión del talento, ya que como política de educación los gerentes deben realizar una planeación estratégica que guíe a la organización, también exigen a todas estas organizaciones que elaboren sus documentaciones de gestión donde esté incluida la gestión del talento y las acciones implementadas en la mejora de la educación y que esta sea de calidad.

Teniendo a la formulación del problema general: ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021? Los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?, ¿Qué relación existe entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?, ¿Qué relación existe entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?

La presente investigación sirvió para ver la relación que existe entre estas áreas administrativas de una organización gestora educativa ya que lo que se ve a diario en este tipo de instituciones, se realizan planificaciones, pero no se encuentra al personal idóneo más aun cuando existen terceros que quieren imponer algunos talentos que no están acorde con el perfil que se requiere y esto conlleva a que ambas áreas administrativas no trabajen de la mano por el bienestar y mejora de la institución.

Asimismo, se justificó de forma teórica, pues esta investigación permitió advertir cuál es la realidad problemática, y analizar los antecedentes, bases teóricas, tanto para la gestión del talento humano y planificación estratégica. La planificación no es una tarea fácil porque todos somos un fenómeno influenciado por muchas variables, con diferencias muy diferentes en habilidades y modelos de comportamiento. Para reunir, instruir y desarrollar las potencialidades de los actores idóneos, se necesitan años, para lograr equipos competentes, y la evasión de talentos de las agencias es enigmático de abordar con soluciones similares en todos los ámbitos. Al mismo tiempo, desarrollar un plan estratégico

efectivo y eficaz, centrándose en las personas que trabajan en la organización. El talento mediante su conocimiento viene a ser el principal protagonista generando el éxito de las instituciones, por ello se convierte en el más importante para la institución y desarrollando una adecuada gestión como la tarea más importante de servicio.

De igual forma se justificó de manera práctica, pues permitió aplicar métodos matemáticos como la estadística y la correlación para que de alguna manera aporten al perfeccionamiento de la problemática existente de la Gestión del talento y la planificación estratégica. Por ello, cabe señalar que el funcionamiento y desarrollo de las instituciones depende principalmente del factor humano. Por esta razón, es muy importante determinar el grado de inteligencia, y con base en la antigua definición del modernismo usando el término recursos humanos, en el concepto de factores intercambiables entre sí en la producción de transmisiones mecánicas y clasificar personas como herramientas, materiales o estadísticas, que quieran crecer y gestionar como capital primario, junto con las habilidades y rasgos que lo hicieron resurgir para realizar actividades responsables de una planificación estratégica eficaz. Asimismo, tuvo una justificación metodológica, pues se utilizó la recolección de datos como técnica, mediante un instrumento llamado cuestionario, el cual será validado por parte de expertos, para validar la confiabilidad que se quiere tener del instrumento, utilizaremos el Alfa de Cron Bach, mediante el cual podemos corroborar y comprobar la hipótesis si tenemos un mínimo margen de error.

Esta investigación fue importante porque la gestión del talento y la planificación estratégica tienen como objetivo guiar a las instituciones para liderar y liderar escuelas en una variedad de contextos, intereses, necesidades y valores inciertos. Las organizaciones de planificación estratégica deben comprometerse con un comportamiento ético, intelectual y funcional para cumplir sus responsabilidades importantes para su personal docente y administrativo, este estudio ayudará a comprender la necesidad de una planificación estratégica para de esta manera abordar las debilidades y amenazas que enfrentan las organizaciones y ver la manera de cómo explotar sus fortalezas y oportunidades de crecimiento, importancia y desarrollo de los colaboradores que brindan sus

servicios en las diferentes áreas de la institución, buscando así la mejora de la educación. La investigación va dirigida a mejorar constantemente la calidad que se le brinda a los trabajadores y docentes ya que estos son los que impartirán una mejor educación para los principales beneficiarios que son los estudiantes. Por último, se justificó de manera social: la investigación tiene significación social porque los resultados de su análisis descriptivo y estadístico pueden utilizarse para analizar el comportamiento de la planificación estratégica y la gestión del talento humano en la institución. Brindando información de acuerdo a los resultados obtenidos, y crear una mejora continua por el bien de la sociedad, teniendo en cuenta que ambas áreas deben ir de la mano para poder, lograr los objetivos propuestos que tiene la institución en su visión y misión.

El objetivo general fue, determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Igualmente, los objetivos específicos que tenemos son determinar la relación entre la misión y la gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021; determinar la relación que existe entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021; determinar la relación que existe entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

Como hipótesis general fue: existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y Gestión del Talento Humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Las hipótesis específicas: Existe un grado de relación entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021; Existe un grado de relación entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021; Existe un grado de relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Mora (2016), en el estudio titulado La planificación estratégica en la gestión del talento como herramienta de desarrollo integral. La tesis El Caso Mérida recibió el título de Doctora en Ciencias Administrativas de la Universidad Complutense de Madrid, la investigación tiene como propósito analizar si existe relación entre la planificación estratégica y la gestión del talento en el desarrollo integral. El modelo de estudio es descriptivo y relevante, y establece que el Plan de Acción propuesto es lo suficientemente flexible y se complementa con otras herramientas de planificación regional, principalmente planes parciales, planes maestros y planes regionales de ciudad y se están o están desarrollando varios planes regionales y nacionales. Un aporte importante que se puede obtener de esta investigación es que la política social no solo debe atender las nuevas formas de desigualdad y pobreza, no solo asegurando beneficios y servicios, sino también promoviendo que la sociedad pueda organizar a la comunidad en dirección a la solidaridad y la reducción de la pobreza. Adquirir capital cultural. La política pública debe gestionarse a un alto nivel y puede basarse en la cooperación de todas las partes y encontrar su propia forma de organizarse de acuerdo con los intereses y necesidades de los ciudadanos.

Cruz (2016), obtuvo su doctorado en Planificación y Gestión Estratégica de la Universidad de las Fuerzas Armadas Espe en Sargorchi, Ecuador su investigación titulada Recursos de Planificación Estratégica y Gestión Humana dentro de los Grupos AICA para realizar investigaciones y desarrollar estrategias de gestión y planificación del Talento AICA para 2011 - 2016. La investigación utilizada es de tipo descriptiva, y ha demostrado que la planificación estratégica y la gestión del talento forman un sistema general que cambia el enfoque de "lo que debería lograrse" a "cómo lograrlo" porque tiende a centrarse en objetivos realistas. Y se puede competir en cualquier campo o no, dependiendo de las oportunidades y debilidades que plantea el entorno. La investigación muestra que la esencia que quiere la planificación estratégica es identificar las oportunidades y coacciones que surgen y poder combinarlas con datos importantes que sirvan para adquirir las mejores decisiones y que la empresa aproveche esas oportunidades. Al igual que las empresas extranjeras, toda

empresa debe comprender las realidades del mercado de antemano para el análisis y la planificación estratégica, y ser flexible con los riesgos y beneficios de sus operaciones. De la investigación se puede entender cuál es la esencia de la planificación estratégica, esta es nivelar sistemáticamente las oportunidades y amenazas surgirán en el futuro y combínelas con otra información clave para crear la base y la organización tome mejores decisiones y aprovechar estas oportunidades.

De León (2016), obtuvo un Doctorado en Gestión Industrial de la Universidad Randiva de Guatemala con su trabajo de investigación sobre Gestión del Talento y Planificación Estratégica en la Pequeña y Mediana Empresa Regional. Municipio de Retalhuleu. Teniendo como objetivo de estudio analizar la calidad de la gestión del recurso humano y la planificación estratégica en las Pymes del área metropolitana de Retalhuleu. El enfoque desarrollado es cuantitativo y descriptivo, para esto se realizó un análisis de las normas e instrucciones que la gestión de recursos humanos tenía establecidas, así como las formas y procesos que se pretende utilizar e implementar ricos en conocimiento y experiencia de los recursos humanos, población 15 Pequeña y medianas empresas, con alrededor de 50 empleados, la investigación muestra que este índice es bajo reflejado en el hecho de que muchas pymes están ubicadas en áreas urbanas Marketing Retalhuleu apuesta por la gestión del Talento humano y la planificación estratégica, con diferentes principios operativos y pruebas técnicas. El programa está más centrado, tanto en la contratación de personal como en la búsqueda de factores para la formación y el desarrollo de los compañeros.

Jiménez (2016), en su investigación Planificación estratégica y gestión del talento de la empresa estatal agropecuaria Prieto S.A. es el estudio elaborado para su tesis doctoral en administración en la Universidad Técnica de la ciudad de Machala en Ecuador. El objetivo del estudio fue el definir el plan estratégico para la gestión del talento en Agrícola Prieto en una muestra de 125 usuarios, el método fue cuantitativo y el método fue descriptivo, y se encontró que la estrategia de planificación estratégica tuvo un impacto significativo en la gestión del talento en Colisión Agrícola Prieto.

Cerda (2019), en su investigación titulada Percepciones de alineamiento estratégico en gerencia de recursos humanos de SAAM S.A. para la Universidad de Chile Postgrado Economía y negocios, su propósito principal es determinar cómo las oficinas de recursos humanos perciben la alineación estratégica y cómo contrasta con los procesos y/o el liderazgo de la empresa. Este estudio de base en la metodología de análisis de contenido del cual se espera poder analizar literatura simbólica o cualitativa a partir de entrevistas con diferentes participantes de la organización. También utilizarán encuestas semiestructuradas o no estructuradas a los miembros de la organización que se analiza (gestión de recursos humanos), buscando retroalimentación que sirva en la generación de principios, las reglas de codificación y los sistemas de este tipo finalmente se utilizan para generar conclusiones y resultados que justifican la solución de la tarea de investigación. De la presente tesis se puede extraer información que se debe de conocer sobre el funcionamiento de las organizaciones para saber si estas operan con visibilidad limitada, las cuales dificultan la gestión de la oficina de recursos humanos y la alineación de la estrategia en toda la organización.

Dado que esta investigación se ha encontrado con la resistencia de los equipos y la gerencia locales, la implementación de estos cambios debe planificarse cuidadosamente y ser muy transparente, lo que puede conducir en parte al fracaso del proceso de cambio.

Con este fin, se desarrollarán recomendaciones para crear conciencia sobre la necesidad de efectuar un plan de gestión del cambio en toda la organización.

Existe cierto consenso en que la falta de comunicación dentro de la organización es una de las razones de la falta de alineación estratégica, pero esta falta de comunicación es visible en la organización en todos sus niveles, desde la alta dirección, los líderes locales, los procesos, siendo este el punto que quebraja a la mayoría de las organizaciones.

Como antecedentes nacionales se tiene a Cajo Huamán (2018), investigación denominada Planificación estratégica y gestión del talento humano de la provincia Condorcanqui año 2016 con esta investigación logro el grado de

Magister en Gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo, planteo su objetivo principal en determinar la relación existente entre la planificación estratégica y la gestión del talento humano de la provincia Condorcanqui, 2016, El tipo utilizado fue el descriptivo correlacional, determino una correlación positiva existente entre la planificación estratégica y la gestión del talento en la provincia de Condorcanqui, 2016 obteniendo un coeficiente correlacional de $Rho=0.0790$ y grado de significancia de $p=0.003$.

Lavander (2019), según su investigación Planeamiento estratégico y la gestión del talento humano de la residencia del Hospital Militar Geriátrico tesis para obtener el grado de doctor en administración en la universidad Alas Peruanas, teniendo como objetivo principal el establecer la concordancia entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano en la residencia del hospital militar geriátrico, El estudio es de tipo descriptivo-correlacional, y se llegó a la conclusión acerca de la relación positiva entre la planificación estratégica y la gestión del talento en el área de geriatría del hospital militar en base a los resultados con un grado de correlación de $Rho=0,850$.

Rojas y Vilchez (2018), el título de la investigación es Gestión del talento humano y su relación con la planificación estratégica en el puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, desarrollado en enero del 2018, con el cual obtuvo el grado de Doctor en Gestión de la Salud, de la universidad Norbet Wiener de Lima. Tiene como objetivo principal es determinar el grado o relación que existe entre la gestión del talento humano y la planificación estratégica del personal del centro médico Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó mediante el enfoque cuantitativo, tipo y diseño no empírico con grado de correlación, contaron con la participación de 50 trabajadores cumpliendo los criterios de inclusión e exclusión, se obtuvieron resultados que llegaron a concluir que el grado de conexión entre las personas es positivo tanto para la gestión del talento y planificación estratégica.

Fernández y Pérez (2018), investigación titulada: Planificación estratégica en Gestión Pública y Gestión del Talento Humano en el Programa de Desarrollo Agrario - Agro Rural, Chachapoyas. Logro obtener el Grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo era determinar el

grado de relación existente entre la planificación estratégica de la gestión pública y la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de la planificación agropecuario y rural, Chachapoyas. Esta investigación se basó en varias teorías siendo alguna de ellas la planificación estratégica, administración pública, gestión del talento y la teoría X e Y de Mc Gregor, en cuanto a Gestión del Talento, se profundizó en las teorías de gestión de la capacidad, en clima laboral de Likert, así como de Chiavenato la gestión del talento, teorías de administración pública y organizacional. El desarrollo del estudio fue descriptivo no experimental se contó con la participación de 60 personas del Programa de Desarrollo Agropecuario - Agro Rural Chachapoyas. Los resultados fueron favorables al final del estudio, el coeficiente de correlación de Pearson 0,470, que indica una relación asertiva entre las variables del estudio, además, con significancia bilateral. $p = 0.003 < 0.01$, nivel de asociación bajo, pero significativo, se llegó a la conclusión que existe una relación favorable asociada de la planificación estratégica y la gestión del talento entre los planificadores del desarrollo agropecuario - rural, Chachapoyas.

Dávila Marín (2018), el trabajo de investigación titulado Plan Estratégico de Gestión Humana para la Integración y mejora de sus procesos, en una empresa minera peruana para el periodo 2018-2022, desarrollado en la Escuela de postgrado de la Universidad del Pacífico, se optó el Grado Académico de Magister en Dirección de Personas, el objetivo principal fue formular el plan estratégico del área de recursos humanos y que este sirva para la mejora e integración los procesos en los próximos de los próximos 5 años. El método exploratorio-descriptivo y el enfoque cualitativo, fueron los utilizados en la investigación, también se realizaron entrevistas semiestructuradas, para la aplicación de las mismas. Asimismo, tiene una perspectiva de promover una cultura de aprendizaje y mejora continua que reconoce las fortalezas y debilidades. Buscando que los procesos sean eficientes en toda la cadena productiva.

Después de haber presentado los antecedentes se procedió a las bases teóricas o científicas de la variable planificación estratégica, el cual se ha convertido en el instrumento a las que recurren las empresas, el proceso

sistemático de la Planificación sirve para implementar nuevas estrategias y así lograr cumplir sus objetivos. La idea de la planificación estratégica es que la capacidad de concebir, implementar y evaluar una gama de soluciones debe desarrollarse de manera transversal dentro de la empresa el logro de objetivos establecidos. En efecto, es necesario comenzar por diagnosticar la situación actual y establecer los parámetros de actuación para alcanzar el futuro deseado, tanto a mediano como a largo plazo. Asimismo, es un proceso participativo que incluye definir la misión, visión, objetivos y metas de una organización entre corto, mediano y largo plazo, siendo estas las actividades a realizar para lograr estas metas estratégicas, que significa la capacidad de identificar problemas a resolver, también le permite proponer soluciones, determinar quién las implementará y asignar recursos para implementarlas (Tomasini 2014).

Para definir qué es un plan estratégico, se debe comenzar por definir la estrategia y su importancia en la organización, según Chiavenato (2016), es el curso de acción u horizonte que plantea la empresa u organización, comenzando por esta decisión, de acuerdo a ello depende el futuro teniendo conciencia de la situación actual en la que una organización se encuentra y necesitar darse cuenta de la diferencia entre la rentabilidad y la ventaja competitiva. Se debe involucrar a todos los participantes de la organización en esta elección, porque lo más conveniente es elegir entre muchas alternativas posibles, en función de todos los factores sean internos o externos con los que cuenta la organización y con ello poder tomar las decisiones más adecuadas. El uso de la estrategia condujo a la implementación del pensamiento estratégico dentro de la organización y esto ha evolucionado con el tiempo.

Chiavenato (2016), define este tipo de pensamiento como parte no analítica de la acción estratégica incluye la imaginación, la intuición, la iniciativa, la fuerza mental y de voluntad, es decir, el pensamiento que concibe identificar y definir oportunidades y obtener una preeminencia competitiva, evitando llegar a riesgos y peligros. Para Chandler (2003), la estrategia es una decisión que una organización debe tomar con respecto a las metas propuestas y objetivos a cumplir a largo plazo, teniendo acciones a realizar y la asignación de los recursos que consideren aptos para lograr las metas programadas. La planificación define

las metas u objetivos de una organización, establecer una estrategia principal y para lograr alcanzar esas metas se debe desarrollar una jerarquía perfecta de planes para coordinar estas metas. Asimismo, la planificación involucra la definición de metas u objetivos de la institución o empresa, y así desarrollar la estrategia integra y lograr metas con la finalidad de desarrollar una jerarquía de planes completos para sistematizar las metas.

Según Chiavenato (2016), se define como el proceso utilizado para dar forma e implementar la estrategia de una organización con el fin de realizarla de acuerdo con su misión y visión de acuerdo con su contexto. Drunker (2016) Es un proceso continuo utilizado para tomar decisiones en el presente con base en el conocimiento avanzado de lo que se considera posible en el futuro, incluidos los riesgos futuros como resultado de los resultados esperados, es decir, las acciones necesarias para permitir la organización para tomar decisiones acertadas y tener una visión de su futuro.

Podemos decir que la teoría de Chiavenato (2016), define la variable de planificación estratégica, encontrando que esta cuenta con los siguientes beneficios y características: a) La visión estratégica de la organización se ve con mayor claridad, b) Comprensión completa de un entorno competitivo y que cambia rápidamente, c) Enfoque de metas a través de objetivos a largo plazo, d) Comportamiento positivo en relación con los factores ambientales, independientemente del ambiente interior, e) Comportamiento sistemático en toda la organización, f) No depender del medio externo.

Características: a) Perspectiva de tiempo: Pronósticos a largo plazo, incluidas las derivaciones e impactos a de corto a largo plazo, b) Alcance: Involucrará a toda la organización y la entenderá como un todo, todas las áreas, todos los recursos, siendo un objetivo alcanzar las metas de la organización, c) Contenido: Es general, simple y completo, d) Definición: Está en manos de la máxima dirección o dirección de la organización y corresponde a un plan más amplio en el que se subestiman todos los demás planes (Chiavenato, 2016).

Para la variable planificación estratégica se evaluó tomando en razón la teoría de Chiavenato (2016), quien suministra las siguientes dimensiones:

Dimensión: visión. Es el estado a largo plazo que la organización debe lograr. La visión es la orientación a la que se debe mostrar al mercado es el "afuera", debiendo mostrar en color y previsión cómo la organización quiere que el mundo la perciba. Convertirse en líder de la instauración de una comunidad de aprendizaje holísticamente diversa en una educación bilingüe multicultural y efectiva, con estudiantes competitivos, negocios y profesionales valiosos.

Según Chiavenato (2016), es un enunciado que acaricia el sueño de la organización, diciéndonos en qué dirección queremos que vaya la empresa en el largo plazo, es decir, en lo que debe llegar a ser la organización, una visión mirada a lo lejos futuro que debe cumplir con "lo que queremos ser" para que puedan desarrollarse de la mejor manera posible. La redacción es clara, fácil de entender y debe ser dominada por el total de los miembros de la organización. La misión es que la organización logre los fines para el cual fue creada y esté relacionada con los valores esenciales de esta, esta debe tener una definición concisa e "interna" del propósito de una organización, los objetivos principales a los que conllevan las acciones y los valores que guían las gestiones de sus colaboradores.

Dimensión: misión. Tiene como misión principal promover y brindar servicios educativos de alta calidad, tanto públicos como privados, sobre la base de una gestión eficaz, en la modernidad administrativa y psicológica y pedagógica, correspondiente a la realidad de nuestra economía, orientada por la política educativa, creando constantemente condiciones para que los estudiantes alcancen su propia identidad cultural de modo que tengan la capacidad, y sean competentes, reflexivos y creativos, tanto en conocimiento como en la práctica de sus valores (Chiavenato, 2016).

Según Chiavenato (2016), misión es definir su objeto y alcance, en términos de resultados o servicios y mercados, es decir, los fines de una organización o empresa, es decir, la razón de su existencia, representa la voluntad de lograr las metas planteadas en la visión. El camino debe corresponder a la premisa de cuál es el camino de la organización y cuál es el negocio. La misión debe ser clara y comprensible ya que debe definir la estrecha

relación entre la organización y sus usuarios, consumidores, distribuidores, empleados, comunidades, accionistas, gobierno, medio ambiente y más.

Dimensión: objetivos organizacionales. Los principales objetivos son lograr eficiencia y eficacia optima brindando una prestación de servicios educativos mediante una gestión orientada a resultados con los recursos tecnológicos de modernidad. Según Chiavenato (2016), la meta de una organización está en la propuesta ideal que esta pretende alcanzar, no es tangible porque busca alcanzarla, es un estado que no se puede poseer. Esta es una situación ideal porque es un esfuerzo constante de mejora, se dice que no es importante, porque cuando una organización logra una meta, ya no es el resultado esperado o deseado, que se convierte en algo real.

Después de haber presentado la teoría de la primera variable, se procede a la Gestión del Talento Humano teniendo a Chiavenato (2009) La gestión del talento humano se define como el agregado de políticas y prácticas requeridas de cómo abordar disposiciones de un puesto gerencial que involucren personas o recursos, que incluyen como reclutar, seleccionar, capacitar, premiar y realizar evaluaciones de desempeño. Esclava (2008), define el enfoque de gestión estratégica que tiene como objetivo maximizar la creación de valor para la estructura, mediante una serie de acciones encaminadas a lograr cada nivel de conocimientos, habilidades y capacidades. Es hora de lograr los resultados deseados para competir en los entornos actuales y futuros. Dessler (2011), describe en detalle los métodos y políticas necesarios para gestionar las relaciones interpersonales en el trabajo administrativo, en particular, reclutar, evaluar, capacitar, recompensar y crear un ambiente armonioso que brinde seguridad y equidad para los colaboradores de la empresa.

Es la competitividad de la empresa para seducir, influir, retener y empoderar a profesionales adecuados, comprometidos y lo más importante, capaces de convertir el talento individual en talento organizacional mediante un programa interesante. El talento de un profesional se define por la profesión que esta profesa y porque se dedica a poner en conocimiento sus competencias para lograr resultados excepcionales en un ambiente y organización determinada. En otras palabras, es el insumo principal que conforma el talento de una

organización. Dependiendo de la organización o el momento, surgen diferentes tipos de talento. Por ejemplo, hay talento empresarial, gerencial, de liderazgo, técnico, administrativo...etc. Hay otro tipo de talento: la innovación y el emprendimiento. Esta es una clasificación horizontal porque cualquier experto puede innovar. Es fácil encontrar la información o las personas que tienen la información que la empresa o institución necesita, de manera que aumenta la eficiencia y la productividad de la institución y te permite trabajar mejor al reducir la tendencia a innovar o probar cosas nuevas con el riesgo de fallar (Esclava, 2008).

Dessler (2011), las habilidades son las capacidades que posee un individuo y que le capacitan para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Sobre esta base, cada especialista es único además de su contribución al equipo y al área o a la institución. Los valores son la tarjeta de presentación tanto de las personas como de las empresas, ya que sirven de brújula para fijar metas y anclar acciones; son como el sello de calidad para los clientes. Y de esta manera identificarlos correctamente y respetarlos es fundamental para potenciar la imagen de cualquier marca.

De la teoría de Chiavenato (2016), define la variable de Talento Humano ya que nos indica que todas las instituciones o empresas deben Invertir en talento ya que esta debe ser una de las actividades centrales de cualquier organización. Esto significa mantener a los empleados satisfechos en todos los atributos de su vida laboral, desde el trabajo hasta la familia y el desarrollo organizacional. La participación de pares y organizaciones genera una ventaja competitiva de muchas fuentes, a saber: Reducir los costes de contratación. Guarda tu talento. Motivación: si un empleado siente que su desempeño y sus logros están siendo debidamente recompensados, seguirá estando motivado y trabajará con mayor eficacia. Sentido de pertenencia: Los empleados que se sientan reflejados en los propósitos, cultura y valores de la organización son los que cuidarán los recursos de la organización y a su vez los utilizarán de la mejor manera. - Incrementa tu productividad. Conexión de la familia a la organización.

Los métodos de gestión de recursos humanos permiten a una organización planificar, organizar, dirigir y controlar procesos operativos

adecuados, incluido el desempeño adecuado de los gerentes, y nos permiten medir hasta qué punto los gerentes están desempeñando sus labores y si están cumpliendo sus funciones correctamente.

Chiavenato (2016), lo describe como dinámico, cíclico e interactivo dividido en cuatro dimensiones: Dimensión: planificación. Tal como lo define Chiavenato (2016), la planificación implica la toma de decisiones anticipadas, es decir, tomar decisiones anticipadas sobre qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y por quién. Haga un plan para cerrar la brecha entre donde estamos y donde queremos estar. El trabajo de planificación es precisamente eso: minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades. Esto significa que la planificación de los altos directivos se anticipe a sus objetivos, acciones y basen sus acciones en ellos. Sin un plan, los departamentos pueden trabajar hacia diferentes objetivos hacer que la organización no logre con éxito sus objetivos.

Dimensión: organización, según Chiavenato (2016), una organización es una estructura física y social que construye una empresa, es una estructura técnica, factores físicos y humanos, y la relación necesaria entre funciones, habilidades, niveles y actividades. Empresa Organización social que logra la máxima eficacia en los planes y objetivos definidos. Por su parte Mora (2016), afirma que en una organización se trata de identificar recursos y acciones necesarias para cumplir lo planteado por la organización. Luego, es necesario descubrir cómo combinarlos en un grupo activo, creando una estructura vertical de la organización.

Dimensión: dirección. Reyes (2016), señaló que la gerencia es la supervisión directa de los trabajadores en las operaciones del día a día de la empresa. La dirección eficaz de los gerentes es un factor importante en la superación de la empresa. Los gerentes toman la iniciativa logrando convencer a otros para que en conjunto miren en una realización hacia el futuro lo cual brota de los pasos de una planificación y efectiva organización. El liderazgo consiste en motivar a los empleados dirigiendo e influyendo para que realicen el trabajo requerido. Chiavenato (2016) considera que el liderazgo es la dirección y gestión de las personas dentro de una organización para que trabajen con el objetivo en mente y busquen los posibles beneficios de tener acceso a todos los recursos

disponibles. Su objetivo es lograr la máxima productividad de los empleados para el bien común.

Dimensión: controlar, según Chiavenato (2016), asegurar el control es verificar que todo se haga acorde a lo establecido y las indicaciones dadas. Es el control del trabajo para garantizar que este se desarrolle de acuerdo con un método y un plan establecidos. El objetivo es identificar los errores y falencias, para corregirlos y evitar la repetición. Por su parte, Reyes (2016), reyes definen al control como un proceso de seguimiento de las actividades para asegurarse que se están desarrollando según lo planeado y de no ser el caso corregir alguna desviación que se presente. Todos los altos directivos deben participar en las funciones de control, a pesar de que sus unidades estén funcionando según lo previsto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Para el siguiente trabajo se desarrolló en base al enfoque cuantitativo ya que se utilizó la recopilación de datos y luego el análisis de estos para responder preguntas que investigan cierto fin y probar la hipótesis con preguntas previamente formuladas, que se basan en mediciones, cálculos numéricos utilizando medios estadísticos para identificar estándares de comportamiento de una población. Según lo expuesto por Hernández et al. (2014), este enfoque “toman en cuenta el uso de métodos como es la estadística como recursos determinantes para dar respuesta al problema a investigar y como también contrastar hipótesis; además, busca probar teorías y determinar el comportamiento de las variables según su condición actual”. (p. 4)

Teniendo en cuenta lo expuesto podemos ver que el alcance brindado por Gallardo (2017), manifiesta “los estudios descriptivos pretenden facilitar la recolección de datos y características que presentan las variables que se encuentran bajo investigación”. (p. 119). Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), conceptualiza a un estudio correlacional, a “determinar el grado o nivel de asociación de variables o categorías en un momento específico sin brindar una explicación causal”. (p. 121)

Por otro lado, Hernández, et al. (2014), complementó que una investigación de tipo descriptivo correlacional, es descriptivo porque “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” y correlacional puesto que “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. (p. 88)

3.1.2 Tipo

El tipo de investigación fue aplicada, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), cuya característica es que se dirige hacia la diligencia o aprovechamiento de conocimientos obtenidos, mientras que otros se

obtienen luego de implementar y sistematizar la práctica asentada en la investigación

De acuerdo a la investigación el nivel que utilizaremos según su profundidad será descriptiva correlacional, la cual describe los datos y características de una población o fenómeno que se está encuestando.

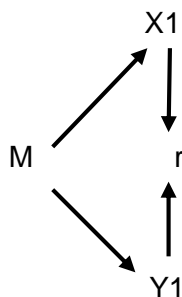
Correlacional: la prueba de correlación ayudó a verificar si las variables utilizadas están correlacionadas entre sí. Esto significa verificar el cambio entre una y otra están enlazadas para arrojar un resultado contrario entre ellas.

3.1.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación determinado fue no experimental, porque se realizaron comprobaciones sin interferir con las variables, con el manejo del conocimiento y desempeño. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) aseveran que se define investigación no experimental por “que se realiza sin manipular deliberadamente variables... analizar la problemática sin alterar su realidad, es decir, no existe ningún tipo de manipulación como se realizado en estudio de experimento”. (p. 267)

Finalmente, la investigación fue orientada a un diseño no experimental de naturaleza transaccional o transversal, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “se recoge información en un solo momento, es decir, la aplicación de los instrumentos se realizado en un tiempo único. Su principal finalidad enmarca la caracterización de las variables sin incidir en su comportamiento normal”. (p. 270).

Presentando el siguiente esquema:



Donde:

M = Trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021

X1 = Planificación estratégica

Y1 = Gestión del talento humano

R = relación (v1-v2)

3.1.4 Método

El método requiere que los científicos combinen la reflexión racional o el tiempo lógico (hipótesis y razonamiento) con la observación real o el tiempo experimental (observación y verificación).

El método hipotético deductivo describe al método científico según Karl Popper, proverbialmente considera a la ciencia como parte desde la observación de hechos y que, de esa expectación repetida de fenómenos similares, se apartaban por inducción las leyes generales que gobernaban esos fenómenos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Planificación estratégica

Un proceso con el cual se pueden formular y ejecutar estrategias dentro de una organización con el fin que esta sea insertada según su misión y visión de acuerdo al contexto en el que se encuentra (Chiavenato, 2016).

Variable 2: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es la unión de políticas y destrezas que se requieren para administrar los cargos gerenciales con buenas capacidades de relacionarse con las personas para contratar nuevos recursos incluyendo el reclutar seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño (Chiavenato, 2016).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Majid (2018) "Es el conjunto de personas u objetos que desea conocer durante su investigación. Una población puede

incluir personas, animales, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito y más” (p. 108).

Para Hernández et al. (2014) define a la población como el cumulo de trabajadores de todos los estados que están de acuerdo con una especificación de inclusión y exclusión siendo estos un total de 50 trabajadores de los cuales 28 son mujeres y 22 hombres que se representan en el siguiente cuadro:

Tabla 1

Población de estudio

CATEGORÍA	TOTAL
Hombres	28
Mujeres	22
Total	50

Cuadro de Distribución de Población

Fuente: Dirección de la Unidad de Gestión Local Churcampa

- Criterios de inclusión: como criterios de inclusión son todos los trabajadores de las áreas de Administrativas y Pedagógicas en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.
- Criterios de exclusión: no considerar a aquellos trabajadores que recién se han incorporado a la institución o que tengan menos de 3 meses sirviendo en la institución.

3.3.2 Muestra:

Es un subconjunto o población en la que se realizó la investigación. Existen formas para obtener la cantidad de mecanismos que demuestran que la muestra se puede medir con procedimientos, lógica, etc. La muestra es una parte definida de la población.

Se ha considerado para la investigación como muestra al total de los trabajadores de la institución, de las Áreas administrativas y pedagógicas, por lo tanto, la muestra es Censal ya que contamos con la misma cantidad de Población a censar.

Hernández et al. (2014) describe que si la muestra es igual población y esta ascienda a cincuenta (50) o menos colaboradores, se debe encuestar al total de la población. Se conoce a este tipo de muestra como muestra censal.

3.3.3 Muestreo:

Se consideró como muestreo a las conclusiones obtenidas de la muestra y se consideraron válidas o aceptables para todo el conjunto, es decir, las generalizaremos a todo el conjunto de elementos.

El tipo es el no probabilístico censal, de acuerdo a lo mencionado por, Arias Odón (2012) quien instaure que la muestra censal es aquella en la que todas las unidades de investigación pertenecen a la muestra. Allí se desprende que la población del estudio se defina como muestra censal ya que son iguales en universo, muestra y población.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis es la entidad analizada en el estudio, para saber "Qué" o ha "quién" se está estudiando. En la investigación social, las unidades típicas de análisis son (la mayoría de las veces) individuos, grupos, organizaciones sociales y artefactos sociales. La unidad de análisis de la investigación son 50 trabajadores, de las áreas administrativas y pedagógicas de una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se realizó la encuesta, en nuestra investigación ya que son un proceso del diseño de investigación descriptivo mediante el cual el investigador recopila datos mediante un cuestionario predeterminado que no altera el entorno o fenómeno en el que se recopila o presenta la información

Según Hernández et al (2014), este es una táctica que nos permite examinar las cuestiones que componen la subjetividad, y recoger esta información de un gran número de personas.

Instrumentos

En la investigación se ha determinado desarrollar la recolección de datos en 2 cuestionarios, recolectando información para las 2 variables, este se encuentra conformado por:

Cuestionario sobre Planificación estratégica que cuenta con 20 Ítems para sus 3 dimensiones, teniendo como escala y valores del 1 al 5.

Cuestionario de Gestión del talento Humano que cuenta con 20 Ítems para sus 3 dimensiones, teniendo como escala y valores del 1 al 5.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), es un instrumento que recoge medidas de variables relacionadas con una tarea de encuesta de manera ordenada.

Planificación Estratégica

Se obtuvo el puntaje para el proceso de datos luego de aplicar las encuestas a los trabajadores de las oficinas en una organización gestora educativa de Huancavelica materia de investigación sobre planificación estratégica y cuenta con tres dimensiones e indicadores respectivamente, y por cada indicador se ha elaborado al menos dos preguntas usando la escala de Likert, Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5).

Gestión del Talento Humano

Se obtuvo el puntaje para el procesamiento de datos luego de aplicar las encuestas a trabajadores de las oficinas de una Unidad de Gestión educativa Local, en cuanto a las tres dimensiones de la gestión del talento humano, y cada dimensión cuenta con tres indicadores y para cada indicador se presentan al menos dos preguntas usando la escala de Likert, Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.5 Procedimientos

Para la investigación la técnica de recolección de la información que utilizó fue la encuesta, la cual es un proceso dentro del diseño de investigación descriptivo en el cual el investigador compila datos utilizando un cuestionario que ha sido prediseñado para que no altere el entorno o fenómeno en el que se recopiló la información, los resultados pueden ser presentados en gráficos o tablas, etc. (Ñaupas, 2018)

Para Osuagwu (2020), es una técnica de formalizar conocimientos a nivel práctico o procedimental mediante la cual se pretende obtener información necesaria de la investigación, además es una técnica que puede ser aplicada a todas las ciencias existentes.

Instrumento de recolección:

El instrumento de recolección de datos que se utilizó en la investigación fue el cuestionario, desarrollado con diferentes preguntas que sirvió para medir tantas variables y dimensiones se tenga.

En este caso el cuestionario de Likert es un instrumento psicométrico donde cada encuestado indicara si está de acuerdo o en desacuerdo sobre el ítem presentado, utilizando para eso una escala unidimensional y ordenada.

De acuerdo con Fernández et al. (2014) el cuestionario documento con el cual se recoge información de forma pulcra para obtener indicadores de las variables comprometidas y que son objetivos de la encuesta.

Coordinaciones institucionales

En cuanto a la coordinación fue realizado ante la dirección de la institución, esta se aplicó a 50 trabajadores mediante cuestionarios virtuales y se desarrollaran en horarios que se han coordinado con el director de la institución.

Mediante la cual se ha obtenido el visto bueno del director para la recolección de la información.

3.6 Método de análisis de datos.

El método de análisis de datos se aplicó mediante métodos estadísticos, específicamente la estadística descriptiva o inferencial.

El procedimiento se realizó de la siguiente manera:

Análisis descriptivo: se aplicó los cuestionarios de manera virtual, luego se procedió a descargar los resultados para poder realizar la matriz de datos, para luego procesarlos mediante el SPSS y generar los datos correspondientes, los cuáles fueron interpretadas, y se elaboraron las tablas y gráficas acorde a las dimensiones y las variables.

Análisis Inferencial: la inferencia estadística que son métodos básicos de la estadística inferencial son la estimación y la discrepancia de hipótesis, que juegan un rol primordial en la investigación, mediante los datos de SPSS utilizando Rho de Spearman que es una fórmula utilizada para estimar la confiabilidad del instrumento donde las respuestas a los ítems son dicotómicas o contienen más de dos valores en este caso una escala de actitud de respuesta de Likert. (Sánchez, 2018)

3.7 Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los principios éticos del estudio, como el principio de imparcialidad, el respeto a hombres y mujeres, y el respeto a los participantes del estudio. Por lo tanto, se trataron a los participantes en el proceso por igual. Proteger a las personas. Se siguió el proceso de cerca y por completo. En resumen, la honestidad se desarrolló de manera adecuada de acuerdo con las normas éticas. (Bitter et al., 2020)

IV. RESULTADOS

Considerando lo expuesto en capítulos anteriores, en este acápite se resuelve los objetivos de investigación; no obstante, a priori se presenta los resultados descriptivos por cada variable y dimensión tomando en cuenta una información adicional como es la sociodemográfica de todos los participantes como unidad de estudio. En este sentido, en el siguiente apartado se resuelve lo explicado en líneas arriba.

a. Resultados descriptivos

Tabla 2

Información sociodemográfica en una organización gestora educativa de Huancavelica.

	Datos	Frecuencia	Porcentaje
Edad	23-30	18	36%
	31-40	12	24%
	40 a más	20	40%
	Total	50	100%
Sexo	M	28	56%
	F	22	44%
	Total	50	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Interpretación:

Según corresponde a la presente tabla, se puede evidencia de forma clara la información sociodemográfica de 50 trabajadores que fueron encuestados en una organización gestora educativa de Huancavelica. En relación a la edad, el 36% tienen entre 23-30 años, 24% de 31 a 40 años y el 40% de 40 a más años. Con respecto al género, el 56% fueron hombres y el 44% fueron mujeres. En este contexto, ello fueron los participantes del proceso de investigación en la búsqueda de conocer la realidad que presentan.

Tabla 3

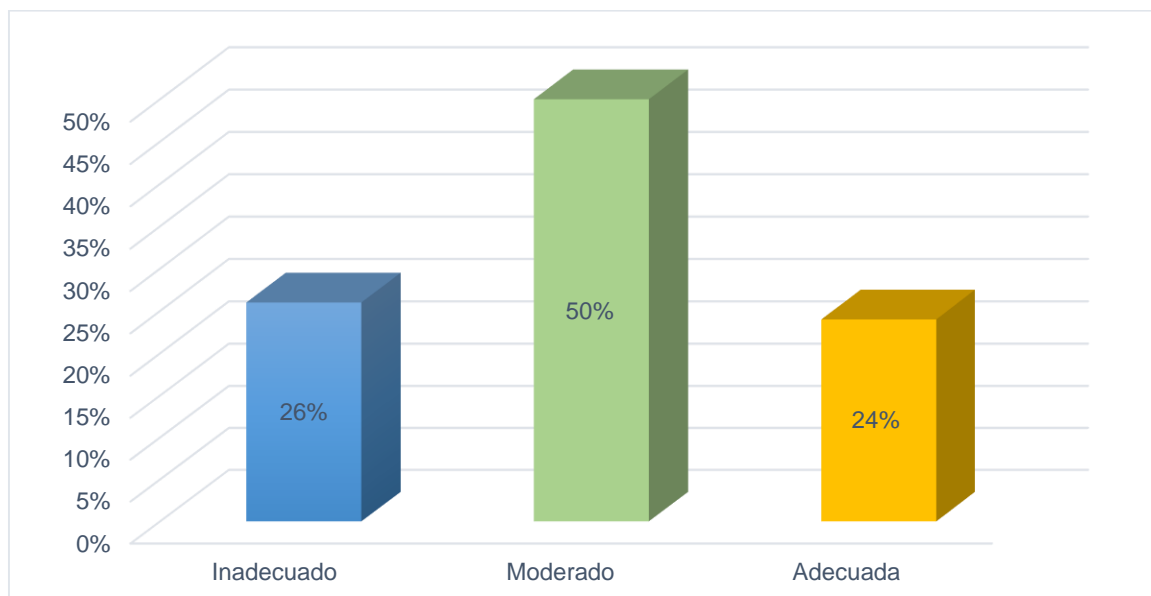
Resultados descriptivo planificación estratégica

	Desde	Hasta	f	%
Inadecuado	20	46	13	26%
Moderado	47	73	25	50%
Adecuada	74	100	12	24%
Total			50	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Figura 1

Resultados descriptivo planificación estratégica



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Interpretación:

Teniendo en consideración a la presente tabla y figura se puede observar que el 50% de los trabajadores de una organización gestora educativa de Huancavelica opinan que la planificación estratégica se encuentra en un nivel moderada, 26% lo perciben como inadecuado y la diferencia que corresponde a 24% lo determinan como adecuada.

Tabla 4

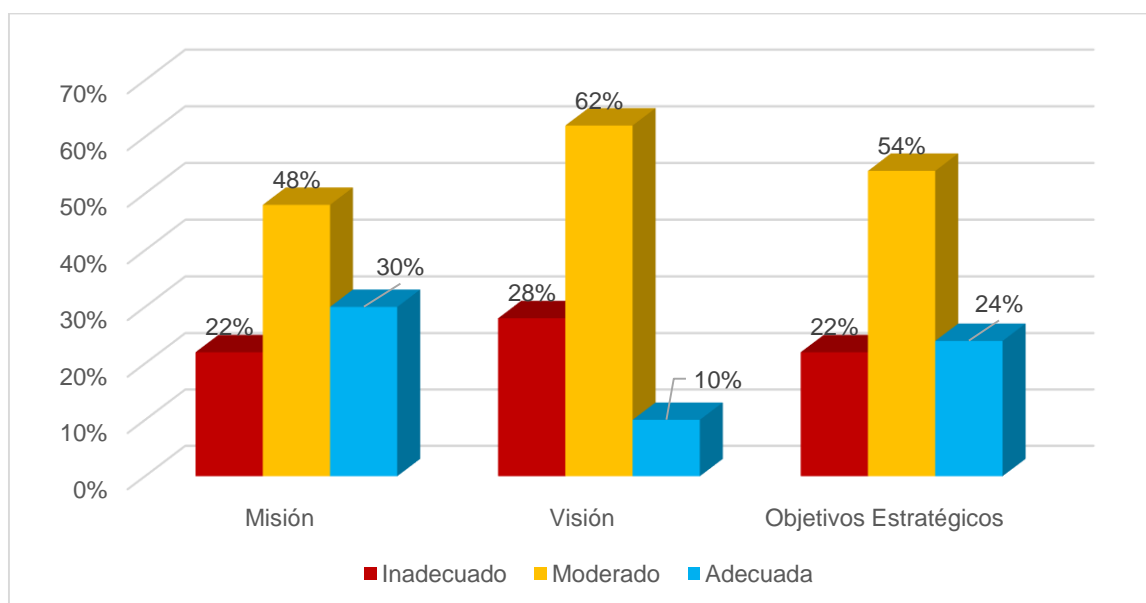
Resultados descriptivo de las dimensiones de planificación estratégica

	Misión		Visión		Objetivos Estratégicos	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	11	22%	14	28%	11	22%
Moderado	24	48%	31	62%	27	54%
Adecuada	15	30%	5	10%	12	24%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Figura 2

Resultados descriptivo de las dimensiones de planificación estratégica



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Interpretación:

En base a la presente tabla y figura que se adjunta, se puede visualizar que el 48% de los trabajadores de una organización gestora educativa de Huancavelica opinan que la dimensión misión se ubica en un nivel moderado, 30% adecuado y 22% inadecuado. Por otra parte, la segunda dimensión se encontró en un nivel moderado del 62%; 28% indicaron que la visión es inadecuada y el 10%

adecuado. Y para finalizar, la tercera dimensión que responde a objetivos estratégicos fue percibida como moderado en un 54%, 22% inadecuado y el 24% de forma adecuada.

Tabla 5

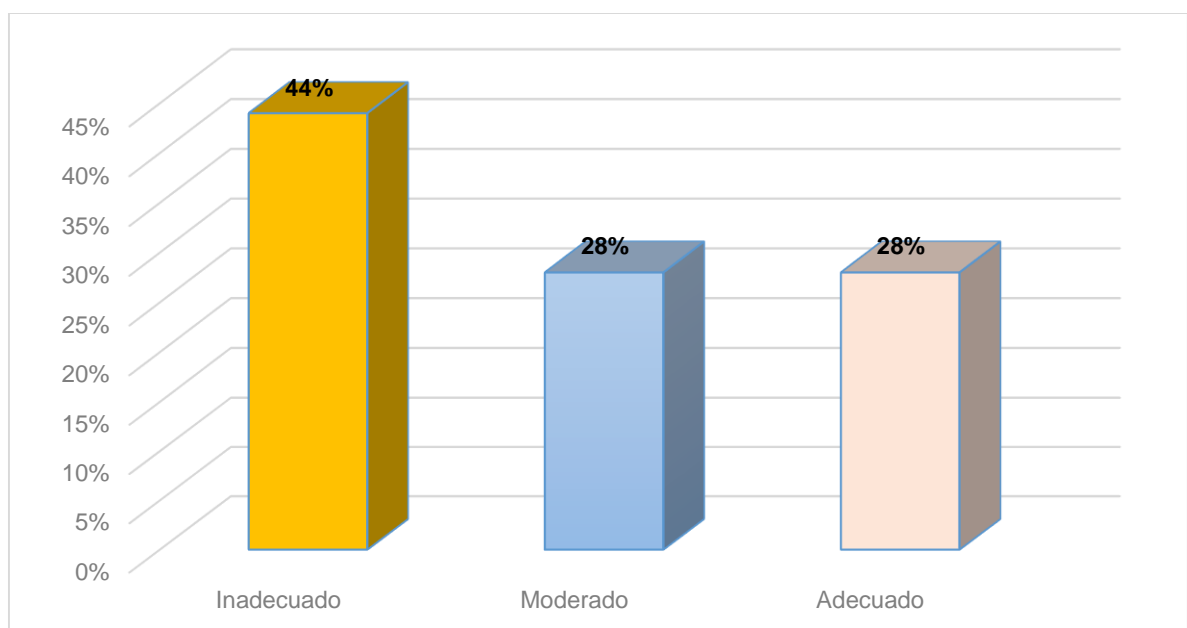
Resultados descriptivo gestión de talento humano

	Desde	Hasta	f	%
Inadecuado	20	46	21	42%
Moderado	47	74	15	30%
Adecuado	75	102	14	28%
Total			50	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Figura 3

Resultados descriptivo gestión de talento humano



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Interpretación:

Teniendo en consideración a la presente tabla y figura se puede observar que el 42% de los trabajadores de una organización gestora educativa de Huancavelica opinan que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel inadecuado, 30% lo perciben como moderado y la diferencia que corresponde a 24% lo determinan como adecuada.

Tabla 6

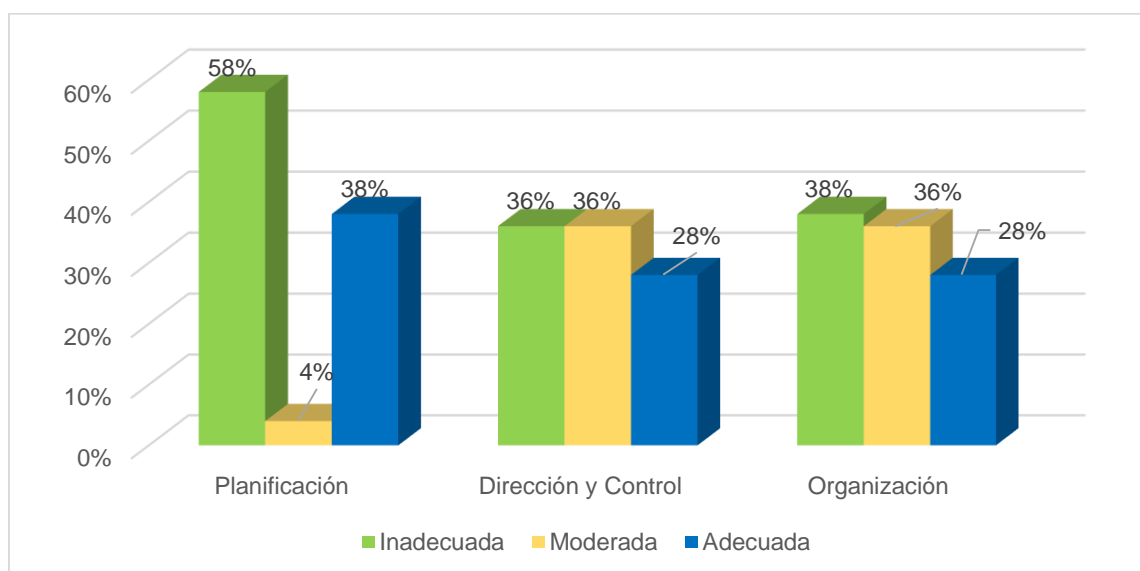
Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión de talento humano

	Planificación		Dirección y Control		Organización	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	29	58%	18	36%	19	38%
Moderado	2	4%	18	36%	17	36%
Adecuada	19	38%	14	28%	14	28%
Total	50	100%	50	100%	50	100%

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Figura 4

Resultados descriptivos de las dimensiones de gestión de talento humano



Nota. Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica.

Interpretación:

En base a la presente tabla y figura que se adjunta, se puede visualizar que el 58% de los trabajadores de una organización gestora educativa de Huancavelica opinan que la dimensión planificación se ubica en un nivel inadecuado, 38% adecuado y 4% moderada. Por otra parte, la segunda dimensión dirección y control se encontró en un nivel moderado e inadecuado en un 36%; y el 28% lo perciben como adecuado. Y para finalizar, la tercera dimensión que responde a la organización fue percibida como inadecuada en un 38%, 36% moderado y el 28% de forma adecuada.

Posterior haber presentado los resultados descriptivos que comprenden cada variable y sus dimensiones que se estructuraron a partir de una base teórica, en

este apartado se detalla a parte inferencia que comprende a priori la aplicación de la prueba de normalidad, teniendo como finalidad identificar si los datos que se lograron obtener se encuentran normalmente destruidos para sí poder tener claro que prueba paramétrica o no paramétrica se tome en consideración para la contratación de cada uno de las hipótesis de investigación iniciando de la general a lo específico.

b. Resultados inferenciales

Tabla 7

Pruebas de normalidad- Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	.121	50	.065
Gestión de talento humano	.200	50	.000

Nota. Procesamiento de datos estadísticos en el programa SPSS.V25

Ho: Las variables se distribuyen normalmente.

Ha: Las variables no se distribuyen normalmente.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si Sig. = $p \geq \alpha$, No se rechaza la hipótesis nula.

Si Sig. = $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula.

Según corresponde a la presente tabla, se puede observar que no existe una distribución normal de los datos obtenidos de las variables de investigación planificación estratégica y gestión de talento humano, asumiendo que la significancia fue menor a 0,05. En este sentido, al identificar que los resultados no se distribuyen de manera normal, la prueba estadística a utilizará fue rho de Spearman.

Posterior al haber identificar la prueba estadística aplicable en este proceso de investigación, se procede a contrastar de cada una de la hipótesis partiendo a priori por la hipótesis general que se describe y detalla en el siguiente apartado.

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y Gestión del Talento Humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y Gestión del Talento Humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

Tabla 8

Relación de la planificación estratégica y la gestión de talento humano

		V2: gestión de talento humano
V1: planificación estratégica	Coeficiente de correlación	.780**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

Nota. Procesamiento de datos estadísticos en el programa SPSS.V25

Interpretación:

En relación a los resultados que se lograron obtener de la aplicación de la prueba rho de Spearman, se llegó a confirmar que la primera variable que comprende a planificación estratégica guarda una relación muy significativa con la segunda variable que es gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. Todo esto fue confirmado con el p-valor obtenido de 0,000; siendo menor al margen de error del 5%. Sucesivamente, el grado de correlación que presentó las variables fue positiva alta de 0. 780; lo que permitió que se llegue a rechazar la hipótesis nula y como consecuencia aceptar la hipótesis de investigación.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H_i: Existe relación significativa entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.

Tabla 9

Relación de la misión y la gestión de talento humano

Correlación rho de Spearman		V2 : gestión de talento humano
D1: misión	C	.792**
	P	.000
	N	50

Nota. C: coeficiente de correlación; p: Significancia (Bilateral); N: Muestra de estudio

Interpretación:

Después de haber realizado el procesamiento de datos y obtener los resultados de la aplicación de la prueba estadística rho de Spearman, se puede identificar en la presente tabla que la primera dimensión denominada como visión guarda una relación muy significativa con la segunda variable que responde a gestión de talento humano desarrollada en una organización gestora educativa de Huancavelica. Este resultado fue comprobado a partir de la significancia bilateral obtenido siendo en esta oportunidad un valor 0,000; menor al margen de error 0.05. De esta forma, se logró aceptar la hipótesis de estudio y por defecto rechazar la hipótesis nula. Para finalizar, el grado de correlación que incurre la primera dimensión de la variable planificación estratégica con la segunda variable fue positiva alta de 0.792.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación significativa entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021

Tabla 10

Relación de la visión y la gestión de talento humano

Correlación rho de Spearman		V2: gestión de talento humano
D2: visión	C	.747**
	P	.000
	N	50

Nota. C: coeficiente de correlación; p: Significancia (Bilateral); N: Muestra de estudio

Interpretación:

Con los resultados que se lograron obtener de la aplicación de la prueba rho de Spearman, se puede confirmar que la segunda dimensión visión que conforma la variable planificación estratégica guarda una relación muy significativa con la segunda variable que es gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. Todo esto fue confirmado con el p-valor obtenido de 0,000; siendo menor al margen de error del 5%. Sucesivamente, el grado de correlación que presentó la segunda dimensión con la variable fue positiva alta de 0.747; lo que permitió que se llegue a rechazar la hipótesis nula y como consecuencia aceptar la hipótesis de investigación.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021

H_o: No existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021

Tabla 11

Relación de los objetivos estratégicos y la gestión de talento humano

Correlación rho de Spearman		V2: gestión de talento humano
D3: objetivos estratégicos	C	.775**
	P	.000
	N	50

Nota. C: coeficiente de correlación; p: Significancia (Bilateral); N: Muestra de estudio

Interpretación:

Considerándose la aplicación de la prueba estadística rho de Spearman, se puede observar en la presente tabla que la tercera dimensión denominada como objetivo estratégico guarda una relación muy significativa con la variable dos que responde a gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. Este resultado se comprobó a partir de la significancia bilateral siendo en esta oportunidad un valor 0,000; menor al margen de error 0.05. De esta forma, se llegó a aceptar la hipótesis de estudio y rechazar la hipótesis nula.

Por otra parte, el grado de correlación que determina la tercera dimensión de la variable planificación estratégica con la segunda variable es positiva alta de 0,775.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. En este contexto, se logró demostrar que las variables se relacionan de forma significativa con la aplicación de prueba no paramétrica Rho de Spearman, teniendo un coeficiente de correlación de ,780 y un sig. Bilateral 0,000 menor al margen de error del 5%; lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. En relación a los resultados descriptivos la variable planificación estratégica fue calificado como moderado en un 50%; y la variable gestión de talento humano fue percibido de manera inadecuado por los colaboradores en un 42%. Según el aporte teórico de Tomasini (2014), la planificación tiene la propiedad de poder implementar nuevos métodos y poder de esta manera cumplir con los objetivos que se han propuesto; además, tiene la capacidad de poder evaluar y suministrar soluciones donde las organización puedan tomar nuevas medidas de gestión y no presenten problemas para poder desarrollarse. En este sentido, es conveniente establecer un diagnóstico de la realidad que presenten y determinar la participación con la intención de poder alcanzar la meta anhelada en un tiempo promedio establecido. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Cajo Huamán (2018), quien concluye que la planificación estratégica se relaciona de forma positiva y significativa con la gestión de talento humano realizado en la provincia de Condorcanqui, 2016; además, obteniendo un coeficiente correlacional de $Rho=0.0790$ y grado de significancia de $p=0.003$.

En relación al primer objetivo específico, en el presente estudio se consideró determinar la relación entre la misión y la gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Según los aportes de Chiavenato (2016), la visión como estrategia organización es un recurso de acción u horizonte que determina una empresa para la consecución de objetivos y metas, todo esto con la intención de poder mejorar la situación actual y proporcionar nuevas ideas para que dicha organización sea más competitiva;

además, es necesario la participación de todos aquellos que conforman la empresa para la selección de alternativas e incluyendo los factores internos y externos que pueden comprometer los resultados. De esta manera, la visión como planeamiento estratégico es uno de los pilares de éxito siendo visible a través del tiempo. Entre los resultados del presente estudio se logró identificar que la dimensión misión se relacionó de forma significativa con la variable gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021, siendo contrastado con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Estos resultados se asocian con lo encontrado por Lavander (2019), quien concluye que la planificación estratégica presenta una relación positiva entre la gestión del talento desarrollado en el área de geriatría del hospital militar en base a los resultados con un grado de correlación de $Rho=0,850$. De igual manera, en su investigación realizado por Jiménez (2016), encontró que la estrategia de planificación estratégica tuvo un impacto significativo en la gestión del talento en Colisión Agrícola Prieto.

Según el aporte teórico de Chiavenato (2016), la misión tiene la propiedad de suministrar un alcance en relación a brindar un servicio de calidad en el ámbito educativo si así se refiere tanto público como también privado, esto se realiza tomando en cuenta la modernidad pedagógica y administrativa en base a la realidad que atraviesa dicha economía, diseñando de forma constante condiciones que la comunidad educativa puedan lograr su propia identidad de manera que posean la capacidad, y sean totalmente competentes, creativos y reflexivos, tanto en el conocimiento y como es en la práctica de valores; además, la misión es visible por medio de los resultados que se obtiene después de una ardua labor, pues representan la voluntad de poder cumplir con las metas que se plantea como tal en la visión. El camino a priori debe situarse en los intereses del negocio y debe ser tan clara y sobre todo comprensible para que todos los trabajadores e integrantes que conformar dicha organización puedan tener el mismo propósito. En este contexto, se puede evidenciar que existe una relación directa entre los usuarios y la empresa, medio ambiente, distribuidores, etcétera.

En relación al segundo objetivo específico, en el presente estudio se consideró determinar la relación entre la visión y la gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Según los aportes de Chandler (2003), las estrategias se originan a través de las decisiones que toman las organizaciones, su aplicación trae como resultado el cumplimiento de las metas propuestas; además, es conveniente el uso de recursos para completar como forma sistemática los objetivos desarrollar una jerarquía de planes completos. Entre los resultados del presente estudio se logró identificar que la dimensión visión se relacionó de forma significativa con la variable gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Estos resultados se asocian con lo encontrado por Rojas y Vélchez (2018), resultados que llegaron a concluir que el grado de conexión entre las personas es positivo tanto para la gestión del talento y planificación estratégica; asimismo, Fernández y Pérez (2018), llegó a la conclusión que existe una relación favorable asociada de la planificación estratégica y la gestión del talento entre los planificadores del desarrollo agropecuario - rural, Chachapoyas; asimismo, los resultados fueron favorables al final del estudio, el coeficiente de correlación de Pearson 0,470, que indica que existe una relación asertiva entre las variables las variables del estudio, además, con significancia bilateral. $p = 0.003 < 0.01$, nivel de asociación bajo, pero significativo.

Según el aporte de Chiavenato (2016), explica que la visión es medible a largo plazo según los intereses que presenta una organización; además es la orientación que se tiene que mostrar en el mercado. Convertirse en un líder en el sector donde te desempeñas tiene que ver mucho con la participación de todos los colaboradores siendo más competitivos. En este sentido, hace referencia que planificación estratégica en un recurso determinante para establecer una correcta gestión de talento humano. Por su parte, Esclava (2008), indica que la gestión estratégica tiene como propósito generar mayor valor de estructura por medio de acciones planificadas en beneficio de la empresa, conjuntamente se debe tener varios recursos a priori para hacer esto posible y poder de esta forma ser más competitivos. En cuanto, Dessler (2011), menciona que la manera más efectiva tener poder captar profesionales competentes en el proceso de

selección en el área de gestión de talento humano, es conveniente realizar un planeamiento estratégico conjuntamente con un personas capacitado que reúnan conocimiento necesarios en reclutamiento, evaluación, capacitación y establecer un ambiente de armonía que otorgue seguridad para todos los trabajadores.

En relación al tercer objetivo específico, en el presente estudio se consideró determinar la relación entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Según los aportes de Chiavenato (2016), la planificación estratégica permite tomar decisiones de forma anticipada, esto quiere decir, tomar decisiones sobre las cosas de cómo hacerlo, qué hacer, y por quién básicamente realizarlo. Establecer una planificación es precisamente minimizar los riesgos inherentes y aprovechar las oportunidades que se generan en el contexto empresarial. Por otra parte, si un plan no registra índices positivos de logro, es conveniente de cambiar de plan hasta un punto de modificar todas las actividades que involucra dicho propósito. Entre los resultados del presente estudio lograron identificar que la dimensión objetivos estratégicos se relacionó de forma significativa con la variable gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. La investigación realizada por Cruz (2016), se relaciona con lo encontrado, esto resuelve a que llegó a demostrar que la planificación estratégica y todos sus componentes se relacionan con la gestión de talento humano. El presente estudio muestra que el principal objetivo de la planificación estratégica es identificar las oportunidades que se presentan y tomarlas para generar un beneficio propio a corto y largo plazo. Al igual que otras que otras empresas que se encuentran en el extranjero, tiene que comprender la realidad del mercado en donde se encuentra y debe adaptar e implementar un planeamiento estratégico, y ser precavido con los riesgos que se presenten y los beneficio que trae consigo al aplicarlo de forma correcta.

De igual forma, De León (2016), explica que la planeación estratégica en un recurso determinante para mejorar los procesos operativos que presentan las organizaciones principalmente en el proceso de selección de personal que

compromete al área de recursos humanos; asimismo, sugieren que se aplique de manera permanente esta estrategia para maximizar la productividad en cada empresa. Según el aporte teórico de Chiavenato (2016), hace referencia que los objetivos estratégicos se encaminan a la eficacia y eficiencia, siendo gestionado por quienes presentan las competencias y habilidades necesarias, haciendo uso de recursos para cumplir con las metas organizacionales. El esfuerzo constante es clave para alcanzar el resultado esperado al cierre de cada gestión.

VI. CONCLUSIONES

1. Concluye que las variables que fueron parte de la investigación planificación estratégica y gestión de talento humano desarrollado en una organización gestora educativa de Huancavelica, presentan una relación significativa; además, esto es afirmado con la significancia bilateral obtenido de la aplicación de la prueba rho de Spearman un valor de 0,000 inferior al 5% margen de error. De igual forma, el grado de correlación fue positiva alta de 0,780; lo que pone en evidencia que las variables guardan una relación directa, aceptando de esta forma la hipótesis de estudio y como consecuencia rechazando la hipótesis nula.
2. Se llegó a concluir que existe relación significativa entre primera dimensión misión que conforma la planificación estratégica entre la gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. Por otra parte, el grado de correlación según el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de 0.792 y un sig. bilateral de 0,000; menor que el error estimado del 5%. Ello explica que existe bastante evidencia inferencial para confirmar que la dimensión número uno se relaciona positiva y significativamente con la variable dos, lo que permite rechazar la hipótesis nula y por defecto aceptar la hipótesis de investigación.
3. Concluye que existe relación significativa entre la segunda dimensión visión y la gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. El coeficiente de Rho de Spearman tuvo un valor de 0.747 y un sig. bilateral de 0,000; menor que el error estimado del 5%. Pues, con los hallazgos generados se puede afirmar estadísticamente que la segunda dimensión presente una relación positiva y sobre todo significativa con la segunda variable de estudio, lo que permite rechazar la hipótesis nula y de esta forma aceptar la hipótesis alterna.

4. Concluye que existe relación significativa entre la tercera dimensión objetivos estratégicos y la gestión de talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica. El coeficiente de Rho de Spearman tuvo un valor de 0.775 y un p-valor de 0,000; menor que el error estimando del 5%. Ello explica que se encuentra suficiente seguridad inferencial para sostener que la tercera dimensión en estudio se relaciona positiva y significativamente con la segunda variable, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la organización gestora educativa de Huancavelica, en relación a la gestión de talento humano, se les sugiere brindar una mayor oportunidad de crecimiento y constante actualización a los colaboradores quienes conforman actualmente dicho organismo público haciendo uso de estrategias de gestión, pues cada esfuerzo realizado a través del tiempo será recompensado, siendo visible a través de resultados cuantitativos y cualitativos en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ello debido a que el personal representa uno de los recursos potenciales para la organización.
2. A los representantes de la organización gestora educativa de Huancavelica, se sugiere que exista un mayor enfoque en la misión o razón de ser de la institución pública, lo que permitirá que se lleven a cabo todos los propósitos, metas y objetivos; además, con esta estrategia la gestión de talento humano cumplirá efectivamente los procesos de planeamiento, dirección y control, organización. En este sentido, la institución mejorará sus operaciones con una alta calidad en sus servicios.
3. A los representantes de la organización gestora educativa de Huancavelica, se sugiere establecer una mayor consistencia en la visión institucional, se esta forma se podrá mejorar las actividades operativas internas como es el área recursos humanos; además, se desarrollará una mayor empleabilidad y competitividad en el área de trabajo.
4. A los directivos de la organización gestora educativa de Huancavelica, se sugiere implementar objetivos estratégicos para mejorar los procesos que contemplan la gestión de talento humano. Con todo esto, se podrá cumplir efectivamente las metas y objetivo que se llegue a proponer la institución tanto al inicio como al final de dicha gestión.

REFERENCIAS

- Arias Odón, F. (2012). *El proyecto de investigación*. E. EPISTEME (ed.); 6ta ed.).
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Bitter, C., Ngabirano, A., Simon, E., & Taylor, D. (2020). Principles of research ethics: A research primer for low- and middle-income countries. *African Journal of Emergency Medicine*, 10, 125–129.
<https://doi.org/10.1016/j.afjem.2020.07.006>
- Cajo Huamán, J. (2018). *Herramienta de planificación estratégica y la gestión municipal de la provincia Condorcanqui-2016* [tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32074/cajo_hf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, L. (2016). Planificación estratégica: Experiencias Internacionales *Basque Government*, 18(03).
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cerda, G. (2019). *Percepciones de alineamiento estratégico en gerencia de recursos humanos de SAAM S.A.* [tesis de maestría] repositorio de la Universidad de Chile Postgrado Economía y Negocios.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173683/Tesis%20-%20Gonzalo%20Cerda%20Vera.pdf?sequence=1>
- Chandler, D. (2003). *Strategy and Structure. Chapters in the history of the American Industrial Enterprise*. Beard Books.
- Chiavenato, I. (2016a). *Gestión del talento humano*.
- Chiavenato, I. (2016b). *Planeación estratégica, Fundamentos y aplicaciones* (Mc Graw Hi).
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones*. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.).

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_reursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Dávila Marín, 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*. [tesis de maestría] repositorio de la Universidad del Pacífico.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2449/Enrique_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De León, R. (2016). *Gestión del Talento y Planificación Estratégica en la Pequeña y Mediana Empresa Regional Municipio de Retalhuleu*. [Tesis de maestría] repositorio de la Universidad Randiva de Guatemala.

Dessler, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición).

Drunker, D. (2016). *Introducción a la administración*.

Esclava, T. (2008). *Gestión del Capital Humano en las organizaciones de éxito*. Primera Edición.

Fernández, C., Hernández, R., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. M.-H. / INTERAMERICANA & S. A. D. C. EDITORES (eds). <https://www.uca.ac.cr/wp%02content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Fernández, F., & Pérez, F. (2018). *Planificación estratégica en gestión pública y gestión del talento humano en el programa de desarrollo agrario - agro rural, Chachapoyas*. [Tesis de maestría] repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24983>

Freire, V., Rocha, C., Cáceres, C., & Llanes, E. (2019). Análisis de la planificación estratégica para la gestión de las universidades particulares. Una alternativa exitosa. *Revista Espacios*, 40(2), 25.

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental Primera Edición.

García, J., Durán, S., Cardeño, E., Prieto, R., García, E., & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*, 38(52), 16.

- Hernández-Sampieri, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education (ed).
- Jiménez, B. (2016). *Planificación estratégica y gestión del talento de la empresa estatal agropecuaria Prieto S.A.* [Tesis de maestría] repositorio de la Universidad Técnica de la ciudad de Machala en Ecuador.
- Lavander, G. (2019). *Planeamiento estratégico y la gestión del talento humano de la residencia del Hospital Militar Geriátrico*. [Tesis doctoral] repositorio de la Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8925/Planeamiento%20estrat%c3%a9gico_Satisfacci%c3%b3n_Cliente%20externo_Hospital%20militar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URN CST Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Mora, C. (2016). *Gestión de talento humano*.
- Mora Riapira, E., Vera Colina, M., & Melgarejo Molino, Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 31, 79–87. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación: cuantitativo, cualitativo. Redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Osuagwu, L. (2020). Research Methods: Issues and Research Direction. *Business and Management Research*, 9(3), 46–55. <https://doi.org/10.5430/bmr.v9n3p46>
- Paredes Floril, P., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en Bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44–61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Reyes, M. (2016). Administración del inventario: elemento clave para la optimización de las utilidades en las empresas. *Visión general*. 3(1), 1–7. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545892008.pdf>

- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. [Tesis de maestría] repositorio de la Universidad Norbert Wiener.
- Saavedra Becerra, A. (2021). Planificación estratégica y el presupuesto institucional en la municipalidad distrital de Morales, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 1–15.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1309
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Silva Giraldo, C., Dugarte Mendoza, J., & Rueda Mahecha, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 89, 13–32.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Tomasini, A. (2014). *Planeación estratégica y el control total de la calidad*.
- Vallejo Espinoza, V., & Portalanza Chavarría, A. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. PODIUM Edición Especial, 145, 145–168.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Planificación estratégica y gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Principal ¿Qué relación existe entre la Planificación Estratégica y Gestión del Talento Humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021? Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021?</p>	<p>General Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021. Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la misión y la gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y Gestión del Talento Humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021</p> <p>Específica. Existe relación significativa entre la visión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la misión y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y la gestión del talento humano en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021</p>	Variable 1: Planificación Estratégica			<p>Niveles y rangos</p> <p>Inadecuada Moderado Adecuada</p> <p>Inadecuada Moderado Adecuada</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
			Visión	La razón de ser de la organización El papel de la organización en la sociedad La naturaleza del negocio	1 – 7		Escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre
			Misión	Adherencia a los hechos reales. Descripción concisa, pero potente. Equilibrio entre todos los grupos de intereses.	8 –13		5. Siempre
			Objetivos Estratégicos	Eficiencia. Rendimiento. Productividad	14 -20		
			Planificación	Establecimiento de metas y objetivos. Presupuesto. Establecimientos de plazos.	1 – 7		Escala de Likert: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre
			Dirección y control	Definición de funciones. Programación anual de trabajo. Cronograma para el cumplimiento del trabajo	8 – 13		5. Siempre
Organización	Orientación para el cumplimiento de objetivos a corto plazo Orientación para el cumplimiento de metas a largo plazo Orientación para cumplimiento del plan	14 -20					

Anexo 2: Matriz de Operacionalidad

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Planificación Estratégica	"Un proceso con el cual se pueden formular y ejecutar estrategias dentro de una organización con el fin que esta sea insertada según su misión y visión de acuerdo al contexto en el que se encuentra" Según Chiavenato, (2016)	Se obtendrá el puntaje para el procesamiento de datos luego de aplicar las encuestas a los trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica, sobre planificación estratégica y sus tres dimensiones e indicadores respectivamente y por cada indicador se ha elaborado al menos dos preguntas usando la escala de Likert.	Misión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El propósito de la organización ✓ El papel de las organizaciones en la sociedad. ✓ La naturaleza del trabajo. 	1 - 7	Ordinal
			Visión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Breve pero poderosa descripción. ✓ Equilibrio entre todas las categorías de intereses ✓ Respetar la verdad. 	8 - 13	
			Objetivos estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficiencia. ✓ Productividad ✓ Rendimiento. 	14- 20	
Gestión del talento humano	"La gestión del talento humano se define como el agregado de políticas y prácticas requeridas de cómo abordar disposiciones de un puesto gerencial que involucren personas o recursos, que incluyen como reclutar, seleccionar, capacitar, premiar y realizar evaluaciones de desempeño." Según Chiavenato, (2016)	Se obtendrá el puntaje para el procesamiento de datos luego de aplicar las encuestas a los trabajadores en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021 sobre gestión del talento humano y sus tres dimensiones e Indicadores respectivamente y por cada indicador se ha elaborara al menos dos preguntas usando la escala de Likert.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer metas y objetivos. ✓ Presupuesto ✓ Establecer plazos 	1 - 7	Ordinal
			Dirección y control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición de funciones. ✓ Programación anual de trabajo. ✓ Cronograma para el cumplimiento del trabajo 	8 - 13	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación para el cumplimiento de objetivos a corto plazo ✓ Orientación para el cumplimiento de metas a largo plazo ✓ Orientación para cumplimiento del plan. 	14- 20	

Anexo 3: Cuestionarios



Variable: Planificación Estratégica

Un saludo cordial, La presente encuesta tiene como propósito recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada a la planificación estratégica y gestión del Talento humano, cuenta con 2 cuestionarios 1 por cada variable y con 20 ítems por cada uno. Agradecemos de antemano la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación, aclarando que su participación es reservada de manera anónima, seleccionar una alternativa para cada pregunta.

MISIÓN		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Los empleados cumplen con la misión en la institución.					
2	Se realizan las actividades de acuerdo con el propósito de la institución.					
3	Se toman acciones en línea con la visión de la institución para mejorar la experiencia del usuario.					
4	Se tienen en cuenta las opiniones o declaraciones de los usuarios cuando se toman medidas para hacer realidad la visión de la institución.					
5	La Institución hace esfuerzo para tomar acciones y mejorar la calidad del servicio a corto plazo.					
6	La Institución tiene propuestas para mejorar la calidad del servicio a mediano plazo.					
7	La Institución quiere que sus operaciones mejoren la calidad del servicio a largo plazo					
VISION		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
8	La visión se alinea con la realidad en institución.					
9	El personal de la institución conoce las conclusiones de la planificación estratégica.					
10	Se realizan buenas prácticas en la institución para llegar a ser lo que la visión propone.					
11	Se capacita a los trabajadores respecto al futuro al que quiere llegar la institución.					
12	Existe cooperación entre todas las áreas o grupos de trabajo para realizar las actividades administrativas.					
13	Existe empatía entre los trabajadores respecto a cumplir con la misión de la institución.					
OBJETIVOS ESTRATEGICOS		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
14	Los empleados realizan correctamente sus funciones.					
15	Los recursos asignados a los empleados les ayudan a alcanzar las metas programadas por la institución.					
16	El trabajo del empleado supervisado es consistente con la asignación de tareas dentro del área					
17	Fomentan el trabajo en equipo para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
18	Los trabajadores cumplen con las tareas en el tiempo previsto.					
19	Los recursos asignados le permiten completar con éxito la tarea					
20	Intercambian experiencias con otras instituciones con el fin de mejorar					

Variable: Gestión del Talento Humano

PLANIFICACIÓN		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Cumple con las actividades propuestas en los objetivos para una buena gestión.					
2	Con el cumplimiento de los objetivos se logran alcanzar las metas programadas.					
3	El tiempo para cumplir las actividades que se asigna satisface a los trabajadores.					
4	El presupuesto que se asigna cumple con las necesidades del trabajo en el área donde se desempeña.					
5	Tienen un presupuesto asignado para las actividades externas que desempeña.					
6	Los plazos establecidos son los adecuados para cumplir con los objetivos estratégicos					
7	Se realizan actividades donde incluyen a todos los trabajadores para mejorar el cumplimiento del plan estratégico.					
DIRECCION Y CONTROL		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
8	Los trabajadores cumplen con los objetivos establecidos por la institución.					
9	Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la institución.					
10	Los trabajadores cumplen con las tareas establecidas descritas en el plan anual de trabajo.					
11	Los trabajadores reciben un adecuado incentivo para el cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma.					
12	El seguimiento es adecuado para el cumplimiento de las actividades en plan anual de trabajo.					
13	Frecuentemente evalúan el avance del cumplimiento de las metas.					
ORGANIZACIÓN		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
14	Los perfiles para los puestos son tomados en cuenta para selección del personal.					
15	Las funciones de cada trabajador están bien definidas.					
16	La asignación del personal es adecuada para la función que realizan.					
17	Se asignan recursos necesarios para cumplir con las actividades plasmadas en el plan de trabajo.					
18	Intempestivamente se cambian actividades que no se encuentran plasmadas en el plan de trabajo					
19	Las actividades en el plan de trabajo se adecuan a las necesidades de la institución.					
20	Se logran cumplir con las propuestas presentadas para desarrollarse a corto plazo.					

Muchas gracias por su apoyo.

Anexo 4: Certificado de validez de Instrumento

Validador 1

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RUIZ CORAL, WENDY JANINA DNI 44899839	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 02/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
RUIZ CORAL, WENDY JANINA DNI 44899839	ABOGADA Fecha de diploma: 28/01/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
RUIZ CORAL, WENDY JANINA DNI 44899839	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/08/2014 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RUIZ CORAL DE MONTALVO, WENDY JANINA DNI 44899839	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

***) Ante la falta de Información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los empleados cumplen con la misión en la institución.	X		X		X		
2	Se realizan las actividades de acuerdo con el propósito de la institución	X		X		X		
3	Se toman acciones en línea con la visión de la institución para mejorar la experiencia del usuario.	X		X		X		
4	Se tienen en cuenta las opiniones o declaraciones de los usuarios cuando se toman medidas para hacer realidad la visión de la institución	X		X		X		
5	La Institución hace esfuerzo para tomar acciones y mejorar la calidad del servicio a corto plazo.	X		X		X		
6	La Institución tiene propuestas para mejorar la calidad del servicio a mediano plazo.	X		X		X		
7	La Institución quiere que sus operaciones mejoren la calidad del servicio a largo plazo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	La visión se alinea con la realidad en institución	X		X		X		
9	El personal de la institución conoce las conclusiones de la planificación estratégica.	X		X		X		
10	Se realizan buenas prácticas en la institución para llegar a ser lo que la visión propone	X		X		X		
11	Se capacita a los trabajadores respecto al futuro al que quiere llegar la institución.	X		X		X		
12	Existe cooperación entre todas las áreas o grupos de trabajo para realizar las actividades administrativas.	X		X		X		
13	Existe empatía entre los trabajadores respecto a cumplir con la misión de la institución.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución cumple con las actividades propuestas en los objetivos para una buena gestión.	X		X		X		
2	Con el cumplimiento de los objetivos se logran alcanzar las metas programadas.	X		X		X		
3	El tiempo para cumplir las actividades que se asigna satisface a los trabajadores.	X		X		X		
4	El presupuesto que se asigna cumple con las necesidades del trabajo en el área donde se desempeña.	X		X		X		
5	Tienen un presupuesto asignado para las actividades externas que desempeña.	X		X		X		
6	Los plazos establecidos por la institución son los adecuados para cumplir con los objetivos estratégicos.	X		X		X		
7	Se realizan actividades donde incluyen a todos los trabajadores para mejorar el cumplimiento del plan estratégico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	Los trabajadores cumplen con los objetivos establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los trabajadores cumplen con las metas establecidos por la institución.	X		X		X		
10	Los trabajadores cumplen con las tareas establecidas descritas en el plan anual de trabajo.	X		X		X		
11	Los trabajadores reciben un adecuado incentivo para el cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma.	X		X		X		
12	El seguimiento es adecuado para el cumplimiento de las actividades en plan anual de trabajo.	X		X		X		

Validador 2

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS AREVALO, JIANCARLOS GIOVANY DNI 46966910	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/09/2008 Fecha egreso: 03/01/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
RAMOS AREVALO, JIANCARLOS GIOVANY DNI 46966910	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 25/08/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
RAMOS AREVALO, JIANCARLOS GIOVANY DNI 46966910	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 25/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/05/2017 Fecha egreso: 10/02/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Los empleados cumplen con la misión en la institución.	X		X		X		
2	Se realizan las actividades de acuerdo con el propósito de la institución	X		X		X		
3	Se toman acciones en línea con la visión de la institución para mejorar la experiencia del usuario.	X		X		X		
4	Se tienen en cuenta las opiniones o declaraciones de los usuarios cuando se toman medidas para hacer realidad la visión de la institución	X		X		X		
5	La Institución hace esfuerzo para tomar acciones y mejorar la calidad del servicio a corto plazo.	X		X		X		
6	La Institución tiene propuestas para mejorar la calidad del servicio a mediano plazo.	X		X		X		
7	La Institución quiere que sus operaciones mejoren la calidad del servicio a largo plazo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
8	La visión se alinea con la realidad en institución	X		X		X		
9	El personal de la institución conoce las conclusiones de la planificación estratégica.	X		X		X		
10	Se realizan buenas prácticas en la institución para llegar a ser lo que la visión propone	X		X		X		
11	Se capacita a los trabajadores respecto al futuro al que quiere llegar la institución.	X		X		X		
12	Existe cooperación entre todas las áreas o grupos de trabajo para realizar las actividades administrativas.	X		X		X		
13	Existe empatía entre los trabajadores respecto a cumplir con la misión de la institución.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	Los empleados realizan correctamente sus funciones.	X		X		X		
15	Los recursos asignados a los empleados les ayudan a alcanzar las metas programadas por la institución.	X		X		X		
16	El trabajo del empleado supervisado es consistente con la asignación de tareas dentro del área	X		X		X		
17	Fomentan el trabajo en equipo para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
18	Los trabajadores cumplen con las tareas en el tiempo previsto.	X		X		X		
19	Los recursos asignados le permiten completar con éxito la tarea	X		X		X		
20	Intercambian experiencias con otras instituciones con el fin de mejorar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS AREVALO JIANCARLOS GIOVANY DNI: 46966910

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

.....23...de MAYO del 2023.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*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.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución cumple con las actividades propuestas en los objetivos para una buena gestión.	X		X		X		
2	Con el cumplimiento de los objetivos se logran alcanzar las metas programadas.	X		X		X		
3	El tiempo para cumplir las actividades que se asigna satisface a los trabajadores.	X		X		X		
4	El presupuesto que se asigna cumple con las necesidades del trabajo en el área donde se desempeña.	X		X		X		
5	Tienen un presupuesto asignado para las actividades externas que desempeña.	X		X		X		
6	Los plazos establecidos por la institución son los adecuados para cumplir con los objetivos estratégicos.	X		X		X		
7	Se realizan actividades donde incluyen a todos los trabajadores para mejorar el cumplimiento del plan estratégico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	Los trabajadores cumplen con los objetivos establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los trabajadores cumplen con las metas establecidos por la institución.	X		X		X		
10	Los trabajadores cumplen con las tareas establecidas descritas en el plan anual de trabajo.	X		X		X		
11	Los trabajadores reciben un adecuado incentivo para el cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma.	X		X		X		
12	El seguimiento es adecuado para el cumplimiento de las actividades en plan anual de trabajo.	X		X		X		

13	Frecuentemente evalúan el avance del cumplimiento de las metas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	Los perfiles para los puestos son tomados en cuenta para selección del personal.	X		X		X		
15	Las funciones de cada trabajador están bien definidas.	X		X		X		
16	La asignación del personal es adecuada para la función que realizan.	X		X		X		
17	Se asignan recursos necesarios para cumplir con las actividades plasmadas en el plan de trabajo.	X		X		X		
18	Intempestivamente se cambian actividades que no se encuentran plasmadas en el plan de trabajo	X		X		X		
19	Las actividades en el plan de trabajo se adecuan a las necesidades de la institución.	X		X		X		
20	Se logran cumplir con las propuestas presentadas para desarrollarse a corto plazo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JAMOS ADEVALO JIANCARLOS GIOVANY DNI: 46966910

Especialidad del validador: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

23 de MAYO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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.


Firma del Experto Informante.

Validador 3

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	BACHILLER EN INGENIERIA INFORMATICA Y SISTEMAS Fecha de diploma: 28/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	INGENIERO EN INFORMATICA Y DE SISTEMAS Fecha de diploma: 13/01/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMATICA, FISICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 01/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 15/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/03/2014 Fecha egreso: 31/03/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 24/06/2013 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MONTALVO TABOADA, GUILLERMO MARTIN DNI 41626298	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	Los empleados cumplen con la misión en la institución.	X		X		X		
2	Se realizan las actividades de acuerdo con el propósito de la institución	X		X		X		
3	Se toman acciones en línea con la visión de la institución para mejorar la experiencia del usuario.	X		X		X		
4	Se tienen en cuenta las opiniones o declaraciones de los usuarios cuando se toman medidas para hacer realidad la visión de la institución	X		X		X		
5	La Institución hace esfuerzo para tomar acciones y mejorar la calidad del servicio a corto plazo.	X		X		X		
6	La Institución tiene propuestas para mejorar la calidad del servicio a mediano plazo.	X		X		X		
7	La Institución quiere que sus operaciones mejoren la calidad del servicio a largo plazo	X		X		X		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	La visión se alinea con la realidad en institución	X		X		X		
9	El personal de la institución conoce las conclusiones de la planificación estratégica.	X		X		X		
10	Se realizan buenas prácticas en la institución para llegar a ser lo que la visión propone	X		X		X		
11	Se capacita a los trabajadores respecto al futuro al que quiere llegar la institución.	X		X		X		
12	Existe cooperación entre todas las áreas o grupos de trabajo para realizar las actividades administrativas.	X		X		X		
13	Existe empatía entre los trabajadores respecto a cumplir con la misión de la institución.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
14	Los empleados realizan correctamente sus funciones.	X		X		X		
15	Los recursos asignados a los empleados les ayudan a alcanzar las metas programadas por la institución.	X		X		X		
16	El trabajo del empleado supervisado es consistente con la asignación de tareas dentro del área	X		X		X		
17	Fomentan el trabajo en equipo para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		
18	Los trabajadores cumplen con las tareas en el tiempo previsto.	X		X		X		
19	Los recursos asignados le permiten completar con éxito la tarea	X		X		X		
20	Intercambian experiencias con otras instituciones con el fin de mejorar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Montalvo Taboada, Guillermo Martin **DNI:** 41626298

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

23 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución cumple con las actividades propuestas en los objetivos para una buena gestión.	X		X		X		
2	Con el cumplimiento de los objetivos se logran alcanzar las metas programadas.	X		X		X		
3	El tiempo para cumplir las actividades que se asigna satisface a los trabajadores.	X		X		X		
4	El presupuesto que se asigna cumple con las necesidades del trabajo en el área donde se desempeña.	X		X		X		
5	Tienen un presupuesto asignado para las actividades externas que desempeña.	X		X		X		
6	Los plazos establecidos por la institución son los adecuados para cumplir con los objetivos estratégicos.	X		X		X		
7	Se realizan actividades donde incluyen a todos los trabajadores para mejorar el cumplimiento del plan estratégico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	Los trabajadores cumplen con los objetivos establecidos por la institución.	X		X		X		
9	Los trabajadores cumplen con las metas establecidos por la institución.	X		X		X		
10	Los trabajadores cumplen con las tareas establecidas descritas en el plan anual de trabajo.	X		X		X		
11	Los trabajadores reciben un adecuado incentivo para el cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma.	X		X		X		
12	El seguimiento es adecuado para el cumplimiento de las actividades en plan anual de trabajo.	X		X		X		

Anexo 3: Constancia de Aplicación de Instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



UNIDAD EJECUTORA N° 001643
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
CHURCAMP

CONSTANCIA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe Director de la UGEL Churcampa.

Hace Constar:

Que la Srta. **LUISA VICTORIA ARIAS RAMIREZ**, identificada con DNI N° 07893531; en cumplimiento con lo requerido para el desarrollo de su tesis **"Planificación estratégica y gestión del talento en una organización gestora educativa de Huancavelica, 2021"**, realizó la aplicación de sus instrumentos de investigación los días 30 de junio y 1 de julio del presente en las instalaciones de la UGEL Churcampa.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Churcampa, 04 de Julio del 2022

Atentamente,



Prof. Raul Vidal Porras
DIRECCIÓN DE PROGRAMAS REGIONALES
UGEL - CHURCAMP

Anexo 6: Base de datos
Base de datos: Variable I

	MISIÓN							VISION						OBJETIVOS ESTRATEGICOS						
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Preg.16	Preg.17	Preg.18	Preg.19	Preg.20
Colaborador 1	5	4	5	2	5	5	2	5	3	5	1	5	2	5	2	5	5	2	5	3
Colaborador 2	4	4	4	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	1
Colaborador 3	4	5	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3
Colaborador 4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Colaborador 5	4	4	4	2	3	2	1	2	1	4	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1
Colaborador 6	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5	2
Colaborador 7	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2
Colaborador 8	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2
Colaborador 9	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2
Colaborador 10	3	3	3	2	5	3	3	3	2	4	2	3	2	5	2	5	3	3	3	2
Colaborador 11	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
Colaborador 12	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	1
Colaborador 13	3	4	3	1	3	3	2	5	2	4	2	3	1	3	1	3	3	2	5	2
Colaborador 14	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
Colaborador 15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2
Colaborador 16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
Colaborador 17	5	5	5	2	5	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	5	5	2	4	2
Colaborador 18	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3
Colaborador 19	5	5	5	3	5	5	3	4	2	5	2	3	3	5	3	5	5	3	4	2
Colaborador 20	5	5	5	2	4	5	3	4	2	5	3	5	2	4	2	4	5	3	4	2
Colaborador 21	5	4	5	1	4	5	2	5	3	5	3	4	1	4	1	4	5	2	5	3
Colaborador 22	4	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	1
Colaborador 23	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
Colaborador 24	5	4	5	2	5	5	3	4	2	5	2	4	2	5	2	5	5	3	4	2
Colaborador 25	4	4	4	3	3	4	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	3
Colaborador 26	5	4	3	3	5	5	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	2
Colaborador 27	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2
Colaborador 28	3	4	4	2	4	2	3	4	1	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	1
Colaborador 29	4	2	4	2	4	4	1	3	1	4	1	4	2	4	2	4	4	1	3	1
Colaborador 30	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3
Colaborador 31	4	5	5	2	4	5	2	5	3	5	3	5	2	4	2	4	5	2	5	3
Colaborador 32	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
Colaborador 33	4	5	4	2	5	5	1	5	3	4	3	5	2	5	2	5	5	1	5	3
Colaborador 34	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3
Colaborador 35	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Colaborador 36	5	5	4	3	5	5	2	5	2	4	1	5	3	5	3	5	5	2	5	2
Colaborador 37	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	5	3
Colaborador 38	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2
Colaborador 39	4	5	3	3	5	5	2	5	2	5	2	4	3	5	3	5	5	2	5	2
Colaborador 40	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	3	5	1	5	1	5	5	1	5	1
Colaborador 41	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2
Colaborador 42	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2
Colaborador 43	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2
Colaborador 44	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
Colaborador 45	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2
Colaborador 46	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
Colaborador 47	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1
Colaborador 48	3	3	4	2	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2
Colaborador 49	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3
Colaborador 50	4	5	5	3	5	4	2	5	3	5	3	4	3	5	3	5	4	2	5	3

Base de datos: Variable II

	Planificación						Dirección Y Control							Organización						
	Preg.1	Preg.2	Preg.3	Preg.4	Preg.5	Preg.6	Preg.7	Preg.8	Preg.9	Preg.10	Preg.11	Preg.12	Preg.13	Preg.14	Preg.15	Preg.16	Preg.17	Preg.18	Preg.19	Preg.20
Usuario 1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Usuario 2	1	1	2	1	1	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3
Usuario 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Usuario 4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
Usuario 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Usuario 6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2
Usuario 7	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2
Usuario 8	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Usuario 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Usuario 10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Usuario 11	4	4	4	3	5	5	5	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
Usuario 12	1	2	4	5	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	1	3	1	3
Usuario 13	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3	2	4	3	2	3
Usuario 14	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Usuario 15	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
Usuario 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Usuario 17	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5
Usuario 18	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
Usuario 19	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
Usuario 20	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
Usuario 21	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4
Usuario 22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	4	3	4	2	3	2	3
Usuario 23	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3
Usuario 24	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
Usuario 25	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3
Usuario 26	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5
Usuario 27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Usuario 28	1	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	3	5	3	3	3	4	2	2	2
Usuario 29	1	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	5	3	4	2	2	3	2	2	2
Usuario 30	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Usuario 31	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4
Usuario 32	1	2	1	1	1	1	1	5	2	3	4	2	3	5	2	4	3	2	1	2
Usuario 33	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4
Usuario 34	1	2	3	3	4	3	2	2	3	4	1	3	2	3	4	1	3	1	2	1
Usuario 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Usuario 36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
Usuario 37	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5
Usuario 38	2	2	2	1	2	2	2	1	3	4	2	2	4	3	2	3	4	1	4	4
Usuario 39	3	5	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	3
Usuario 40	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
Usuario 41	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Usuario 42	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1
Usuario 43	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
Usuario 44	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Usuario 45	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
Usuario 46	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Usuario 47	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1
Usuario 48	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2
Usuario 49	1	1	1	1	1	1	3	3	4	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	2
Usuario 50	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4